

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, DISIPLIN KERJA  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN  
(PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN (ULP) TELUK KUANTAN**

**Wira Purnama**

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi,  
Jl. Gatot Subroto KM 7, Kebun Nenas, Teluk Kuantan, Kabupaten Kuantan  
Singingi.

email: [wirapurnama10@gmail.com](mailto:wirapurnama10@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the Effect of Accounting Information Systems, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. The data of this study were obtained from questionnaire data (Primary). The population in this study were 48 all employees of PT. PLN (Persero) Customer Service Unit (ULP) Teluk Kuantan. The Census sampling method obtained 48 samples. This study uses a quantitative approach. The analysis used is multiple linear regression analysis, with the t test and coefficient of determination. The test results show that, first, the Effect of Accounting Information Systems has a positive and significant effect on employee performance of 0,248. Second, Work Discipline has a positive and significant effect on Employee performance of 0,235. Third, Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance of 0,412. The determinant coefficient is 0,512 or equal to 51,2%, which means the magnitude of the influence of the Accounting Information System, Work Discipline and Motivation on Employee Performance is 51,2% while the remaining 48,8% is explained by other causative factors that originate from outside the regression that was not examined in this study.*

**Keywords:** *Accounting Information Systems, Work Discipline, Motivation, Employee Performance*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Data penelitian ini diperoleh dari data kusioner (Primer). Populasi dalam penelitian ini yaitu 48 seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan. Metode pengambilan sampel Sensus diperoleh 48 sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan uji t dan koefisien determinasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa, pertama Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,248. Kedua, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,235. Ketiga, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,412. Diperoleh Koefisien Determinasi sebesar 0,512 atau sama dengan 51,2% yang artinya besarnya pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 51,2% sedangkan 48,8% sisanya yaitu dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang berasal dari luar regresi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

**Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan**

## **1. PENDAHULUAN**

Dengan adanya perubahan lingkungan perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif, Setiap perusahaan dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, mengatasi segala kebutuhan konsumen, dan menghadapi persaingan yang ketat dengan perusahaan lain. Perusahaan yang ingin tetap bertahan harus menghadapi perubahan tersebut dengan strategi masing-masing. Salah satu strategi tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dengan melihat berbagai faktor salah satunya yaitu melihat baik atau buruk kinerja dari karyawan. Hal ini menuntut perusahaan untuk semakin meningkatkan kinerjanya.

Salah satu hasil pengembangan teknologi informasi yang banyak dimanfaatkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah sistem informasi akuntansi. Menurut Mulyadi (2008: 5) “sistem informasi sebagai seperangkat komponen yang saling berhubungan, yang mengumpulkan (atau mendapatkan kembali), memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan pengendalian dalam suatu organisasi”. Dengan adanya sistem informasi akuntansi suatu perusahaan akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien, Penerapan sistem informasi akuntansi yang konvensional cenderung dapat membuat risiko terjadinya kekeliruan dan kesalahan pencatatan atau perhitungan sehingga membuat kemungkinan perusahaan dapat mengalami kerugian.

Sistem Informasi Akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (keuangan (Susanto, 2013: 22). Sistem informasi akuntansi dapat dimanfaatkan oleh banyak pihak untuk mencapai keunggulan perusahaan melalui kecepatan, fleksibilitas, integrasi, dan keakuratan informasi yang dihasilkan. Menurut Widjayanto (2001), Sistem informasi akuntansi dapat dikatakan efektif jika sistem mampu menghasilkan integrasi) dari sub sistem/komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi. informasi yang dapat diterima dan mampu memenuhi harapan informasi secara tepat waktu (*timely*), akurat (*accurate*), dan dapat dipercaya (*reliable*). Sistem informasi juga berdampak luas kepada masyarakat dan karyawan perusahaan baik secara positif maupun negatif. Dampak positif seperti, karyawan yang terbiasa dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dengan cara manual sekarang dibantu dengan menggunakan sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi. Dilihat dari segi waktu pekerjaan menjadi lebih cepat. Karena dengan semakin baik kinerja para karyawan, diharapkan mampu memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Sedangkan dampak negatif seperti, akan terdapat penurunan kinerja karyawan apabila penggunaan sistem informasi akuntansi yang terlalu rumit, disertai daya kerja karyawan yang rendah.

Menurut Ikbal (2016: 101) Motivasi adalah kondisi yang mendorong, menggerakkan, mengendalikan, membangkitkan usaha, menumbuhkan perasaan, pengambilan prakarsa dan usaha individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Menurut Afandi (2016: 1) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa (2018) yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Pengendalian Internal, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Kisaran”. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Pengendalian Internal dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Kisaran.

Dari penelitian Jannah (2010) yang berjudul Kontribusi Pengendalian Intern, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Perusahaan PT. Pasaraya Manggarai Jakarta. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa Kontribusi Pengendalian Intern, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi Perusahaan PT. Pasaraya Manggarai Jakarta.

Dari penelitian Rumondor (2016) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut.

Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu Penulis Menggunakan variabel  $X_1$ , Sistem Informasi Akuntansi dari penelitian Jannah (2010) variabel  $X_2$ , Disiplin Kerja dari penelitian Rumondor (2016) dan variabel  $X_3$ , Motivasi dari penelitian Khairunnisa (2018), dan variabel Y yaitu Kinerja, dan tempat penelitiannya.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya mengenai pentingnya sistem informasi akuntansi, disiplin kerja dan motivasi yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan”.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 *Landasan Teori***

#### **2.1.1 *Definisi Sistem Informasi Akuntansi***

Sistem adalah serangkaian Komponen yang dikoordinasikan untuk mencapai serangkaian tujuan, sedangkan informasi adalah data yang telah diorganisasi, dan telah memiliki kegunaan dan manfaat (Krismaji, 2015: 1).

Sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengelola data untuk menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan. Sistem ini meliputi orang, prosedur dan intruksi, data, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, serta pengendalian internal dan ukuran keamanan (Romney, 2015: 10).

### 2.1.2 *Disiplin Kerja*

Menurut Istijanto (2005: 1) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada.

### 2.1.3 *Motivasi*

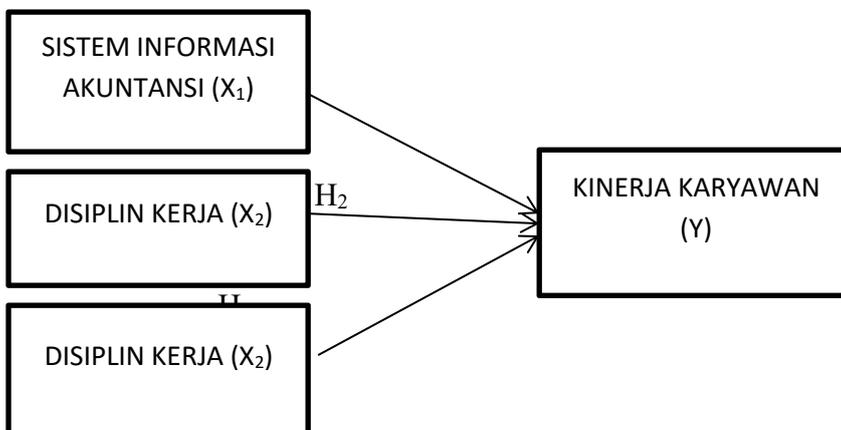
Menurut Mangkunegara (2011: 94) “motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Menurut Stheppen (2007: 213) Motivasi adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya kearah sasaran apa saja, ia menyempitkan fokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal kita terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

### 2.1.4 *Kinerja Karyawan*

Menurut Sedarmayanti (2009:176) mengemukakan bahwa “kinerja sebagai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

## 2.2 *Kerangka Pemikiran*



Berdasarkan model di atas, maka dapat diajukan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan.
- H<sub>2</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan.
- H<sub>3</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan.

### **3. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Metode penelitian menggunakan metode penelitian asosiatif kausal (sebab-akibat) dengan pendekatan kuantitatif dan informasi yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti. Tujuan penelitian asosiatif adalah melihat apakah ada pengaruh dan seberapa besar pengaruh dari sebab akibat atau dari variabel independen dan dependen penelitian. Menurut Sugiyono (2013: 11) “penelitian Asosiatif berguna untuk melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti dan lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen”.

#### **3.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dan wawancara.

##### **1. Kuesioner**

Menurut Syahrudin dan Salim (2012: 113) angket atau kuesioner sebagai suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subyek, secara individual atau kelompok untuk mendapatkan informasi tertentu.

##### **2. Wawancara**

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara) (Nazir, 1988). Wawancara dimaksud untuk memperoleh data secara subyektif tentang bagaimana sistem informasi akuntansi di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan, bagaimana disiplin kerja di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan, bagaimana Motivasi di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan.

#### **3.3 Teknik Analisis Data**

##### **3.1 Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2013: 53) uji validitas sebagai alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian dilakukan dengan cara melakukan kolerasi *brivaiate* antara masing-masing skor kontruk. Jika korelasi antara masing-masing skor indikator terhadap total skor konstruk memiliki nilai signifikan maka dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan tersebut adalah valid. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dengan alpha 0,05 dalam hal ini adalah jumlah sampel (Ghozali, 2013: 53).

### 3.2 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 1. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6.

### 3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier (Ghozali, 2011). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

#### 3.3.4 Pengujian Hipotesis

Dalam menguji hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda. Menurut Ghozali dalam Afrizal (2015) analisis regresi merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan salah satu atau lebih variabel independen (bebas) dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui persamaan regresi linear berganda dirumuskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> = Sistem Informasi Akuntansi
- X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja
- X<sub>3</sub> = Motivasi
- e = *error* (Tingkat Kesalahan)

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis, yaitu Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang signifikan menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Dan apabila perusahaan menerapkan sistem informasi akuntansi sesuai dengan ketentuan yang ada maka akan berdampak baik terhadap kinerja karyawannya. Sistem Informasi Akuntansi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, Hal ini ditunjukkan oleh Nilai  $t$  hitung  $2,341 > t$  tabel  $2,015$  dan nilai signifikan  $0,025 < 0,050$ , maka menunjukkan Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat disimpulkan  $H_1$  diterima.

Menurut Widjayanto (2001), Sistem Informasi Akuntansi merupakan kumpulan sumber daya manusia beserta modal yang memiliki tugas dalam menyiapkan informasi. Sistem informasi akuntansi dapat dikatakan efektif apabila sistem mampu menghasilkan informasi yang dapat diterima dan mampu memenuhi harapan informasi secara tepat waktu (*timely*), akurat (*accurate*), dan dapat dipercaya (*reliable*).

Berdasarkan hasil penelitian di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Semakin baik sistem informasi akuntansi yang diterapkan maka akan berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawannya. Sistem informasi akuntansi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan sebesar 0,248 atau 24,8%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Jannah (2010) dan Suprianto (2017) yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Khairunnisa (2018) menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

#### **4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karayawan**

Berdasarkan uji hipotesis, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karayawan. Hubungan yang signifikan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Dan apabila perusahaan memiliki disiplin kerja yang baik maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawannya. Disiplin Kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini ditunjukkan oleh Nilai  $t$  hitung  $2,198 > t$  tabel  $2,015$  dan nilai signifikan  $0,003 < 0,050$ , maka menunjukkan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat disimpulkan  $H_2$  diterima.

Menurut Afandi (2016: 1) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evisiensi. Tanpa adanya

disiplin yang baik, tidak akan terwujud sosok karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif yang terpenting dan tidak dapat diabaikan karena sebagai bagian dari fungsi pemeliharaan karyawan, dan bila mana semakin baik disiplin kerja karyawan, makin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (sinungan, 1995: 15).

Berdasarkan hasil penelitian di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja pada suatu perusahaan, maka akan berpengaruh dan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawannya. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan sebesar 0,235 atau 23,5%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rumondor (2016) dan Akhmad Nurrofi (2012) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Soepeno (2015) menyatkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji hipotesis, yaitu motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang signifikan menunjukkan bahwa motivasi berperan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Motivasi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawannya, Hai ini ditunjukan oleh Nilai  $t$  hitung  $4,772 > t$  tabel  $2,015$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0.050$ , maka menunjukkan Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) disimpulkan  $H_3$  diterima.

Menurut Ikbal (2016: 101) Motivasi adalah kondisi yang mendorong, menggerakkan, mengendalikan, membangkitkan usaha, menumbuhkan perasaan, pengambilan prakarsa dan usaha individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Rivai (2004 : 455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yaitu rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen, dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, rekan-rekan kerja yang menyenangkan, serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan. Dengan demikian, bahwa pemberian motivasi yang tepat maka para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya, karena apabila suatu perusahaan berhasil mencapai tujuannya, maka kepentingan para karyawannya pasti akan terjamin dan akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan semakin tinggi tingkat Motivasi yang diberikan suatu perusahaan, maka akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi mempunyai pengaruh yang paling besar dibandingkan variabel Sistem Informasi akuntansi dan Disiplin Kerja. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan sebesar 0,412 atau 41,2%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Khairunnisa (2018) dan Ivonne As Sajangbati (2013) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **5. KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem Akuntansi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan terhadap permasalahan dengan menggunakan hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan dengan pengaruh sebesar 0,248 atau 24,8%.
2. Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan dengan pengaruh sebesar 0,235 atau 23,5%.
3. Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan dengan pengaruh sebesar 0,412 atau 41,2%.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam tidak lupa pula peneliti ucapkan untuk Nabi Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan dalam setiap langkah dan tindakan kita sebagai seorang muslim. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Akuntansi (S. Ak) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Untuk itu peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang amat besar kepada:

1. Ibu Ir. Hj. Elfi Indrawanis, MM selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Bapak Zul Ammar, SE., ME selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.

3. Bapak Yul Emri Yulis, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Akuntansi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi sekaligus sebagai dosen pembimbing II penulis yang telah meluangkan waktu dan kesempatan dalam mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Diskhamarzeweny, SE., MM selaku dosen pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan banyak masukan dan meluangkan waktu dalam membimbing penulis untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Pimpinan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan dan seluruh Karyawannya yang telah banyak membantu penulis dalam mendapatkan data serta informasi yang penulis perlukan hingga selesainya skripsi ini.
7. Kedua Orang Tua Tercinta Ayahanda Zulkifli dan Ibunda Nirwana yang telah mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang, penuh cinta dan tidak pernah luput memberikan doa, motivasi dan semangat, sehingga penulis selalu semangat dan berusaha sebaik mungkin dalam kulia dan dalam menimba ilmu, semoga penulis mampu menjadi apa yang mereka harapkan. Terimakasih banyak salam hormat dan ucapan cinta buat beliau.
8. Saudara Kandung Penulis Abangku Rinto Wahyudi dan Adikku Reski Yanda, Kakak Ipar Ningsi dan keponakan Rafa yang telah memberi semangat, motivasi dan inspirasi tanpa pamri sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sampai selesai.
9. Untuk Junaidi yang telah banyak membantu, memotivasi dan membangkitkan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Untuk Para sahabat penulis Aprilia Sudarsih, S.Ak, Sukran, S.Ak, Risma Yuniarti, S.Ak, Welly Sasra Yuliani, Pebwika lesianti, Namradanis, Kak Welly Desri Anggraini, S.Ak, yang telah banyak memberikan bantuan dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman Akuntansi B angkatan 2015 dan rekan-rekan seperjuangan yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, atas kebersamaan dan kerja samanya.
12. Semua pihak yang telah turut membantu penulis, baik langsung maupun tidak langsung. Hanya terima kasih yang tulus yang mampu penulis ucapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Afandi, Agus, dkk. 2016. *Modul Participatory Action Research (PAR) Untuk Pengorganisasian Masyarakat*. Surabaya: LPPM UIN Sunan Ampel.
- Gouzali Saydam, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta.

- Krismiaji, 2015. *Sistem Informasi Akuntansi*, Unit Penerbit, Yogyakarta.
- Mulyadi. 2008. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajagrafindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Romney, Marshall B & Paul John Steinbart, (2011), “*Accounting Information System*”, 9th Edn. (Diterjemahkan oleh Dewi Fitriyani dan Deny Arnos Kwary). Sistem Informasi Akuntansi Edisi 9, Salemba Empat, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1995. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widjajanto, Nugroho. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*. Erlangga: Jakarta
- Skripsi dan Jurnal:**
- Ahmad, Nur Rofi. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012.
- Ivonne A. S Sajangbati. 2013. *Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung*. Jurnal EMBA. Edisi Desember, Vol.1, No.4, Hal. 667-678. ISSN 2302-1174.
- Jannah, Bier, 2010. “*Kontribusi Pengendalian Intern, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Perusahaan (Studi Kasus PT Pasaraya Manggarai Jakarta)*”, Skripsi Strata Satu Akuntansi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Khairunnisa. 2018. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Sumut Cabang Kisaran)*. Skripsi Strata Satu Akuntansi Universitas Sumatera Utara Medan.
- Rumondor, Rommy Beno., Altje Tumbel, & Jantje L. Sepang. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu*. Jurnal EMBA 4 (2), h. 254-264.
- Suprianto, Eko Muhammad. 2017. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Teknologi Informasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Individual Pada Hotel Grand Fatma Tenggara*. Universitas Mulawarman. Vol 6, No. 1, Hal: 214.