
ANALISIS DETERMINASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN *COFFEE SHOP* DI KOTA SURAKARTA

Oleh

Pungky Herlianti¹⁾, Arif Nugroho Rachman²⁾**^{1,2}Program Studi S1 Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Surakarta****Email: ¹pungkyherlianti2@gmail.com, ²arifnugroho.rachman@gmail.com****Abstrak**

Kemajuan sebuah Usaha, Organisasi dan Perusahaan disebabkan salah satunya kinerja karyawan yang berada di dalamnya. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan memahami apakah Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, motivasi kerja serta Gender memiliki pengaruh pada Kinerja Karyawan. Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai Coffee Shop di Solo Raya dengan jumlah sebesar 400 Coffee Shop, Penelitian menggunakan Teknik Purposive sampling dengan kriteria khusus Coffee Shop menggunakan Sistem Informasi Akuntansi, Karyawan yang bersangkutan memegang Sistem Informasi Akuntansi dan berada di Kota Surakarta maka dapat diambil sampel penelitian yaitu 48 Responden. Penggunaan metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan Aplikasi SPSS. Penelitian mengungkapkan hasil bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Gender tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Gender, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Bisnis Usaha *Coffee Shop* akhir akhir ini merambah di Indonesia, salah satunya di Kota Surakarta. Bagi anak muda di Kota Surakarta, *Coffee Shop* merupakan tempat bertemu rekan dan menikmati berbagai jenis minuman disana. Raminya pengunjung saat weekend membuat para karyawan sangat sulit meluangkan waktunya untuk beristirahat dan bisa membuat Kinerja Karyawan menurun karena terlalu lelah. Sedangkan untuk menakar kesuksesan dalam sebuah bisnis atau usaha tidak bisa lepas dari Kinerja Karyawan itu sendiri, sebab Keberhasilan dalam sebuah usaha disebabkan oleh kinerja karyawan yang didasarkan pada kualitas sumber daya manusia dalam sebuah usaha tersebut. Hal inilah yang membuat beberapa *Coffee Shop* memanfaatkan Sistem Informasi Akuntansi seperti kasir, baik itu kasir Online dengan perangkat tablet maupun kasir yang sering kita jumpai di Swalayan, sehingga

dapat meningkatkan efisiensi dalam melakukan transaksi, tidak membuat pelanggan bosan menunggu giliran saat memesan, dan dapat melihat secara langsung hasil laporan transaksi secara *up to date*.

Sistem Informasi Akuntansi yaitu suatu sistem yang mengelola laporan keuangan dan ditunjukkan sebagai hasil dari usaha tersebut. Sistem Informasi Akuntansi dalam Perjalanan Waktu semakin berkembang, dari hanya menulis Laporan keuangan di lembar kertas menjadi menggunakan Sistem informasi akuntansi berteknologi masa kini seperti kasir maupun sistem informasi dengan teknologi lainnya, berguna untuk alat masuk transaksi dan sebagai alat untuk melihat laporan transaksi keuangan secara *up to date*. Adanya perkembangan Lingkungan Kerja yang semakin hari semakin bersaing dan rumit menjadikan sebuah usaha lebih memilih menggunakan Sistem Informasi Akuntansi.

Bagi beberapa orang yang membuat laporan keuangan, Sistem Informasi Akuntansi sangat penting untuk mempermudah pekerjaan mereka.

Pengendalian internal dalam sebuah usaha sangat penting, hal ini disebabkan karena pengendalian internal dapat memantau hal hal yang terjadi dalam sebuah usaha tersebut, Pengendalian internal juga berguna agar hal hal yang tidak diinginkan dapat dicegah, berguna dalam mengamati semua kegiatan dalam sebuah usaha dan sebagai alat dalam melaksanakan pengendalian yang efektif. Kinerja Karyawan juga disebabkan pada Motivasi Kerja, karena motivasi kerja juga sangat penting bagi kemajuan sebuah usaha itu sendiri. Gender memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan karena apabila gender menjadi penghambat dalam kinerja tersebut maka akan menghambat juga proses berjalannya pekerjaan.

Peneliti mengacu pada beberapa penelitian seperti (Nandasari, 2019) Sistem Informasi Akuntansi punya pengaruh signifikan atas kinerja karyawan, (Widyawati, 2019) Pengendalian Internal punya pengaruh signifikan atas kinerja karyawan, (Ningsih, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja punya pengaruh signifikan atas kinerja karyawan, (Wilda, 2020) bahwa Gender punya pengaruh signifikan atas kinerja karyawan, sedangkan (Nanda, 2020) Sistem informasi akuntansi tidak ada pengaruh signifikan atas kinerja karyawan, (Mayarani, 2017) pengendalian internal tidak ada pengaruh signifikan atas kinerja karyawan, (Nanda, 2020) motivasi kerja tidak ada pengaruh signifikan atas kinerja karyawan, (Mutmainah, 2020) gender tidak ada pengaruh signifikan atas kinerja karyawan.

Alasan Peneliti meneliti situasi tersebut adalah ditemukannya research gap dalam penelitian terdahulu, sehingga peneliti termotivasi untuk meneliti tentang kinerja karyawan, adanya penelitian terdahulu yang masih sedikit dalam meneliti kinerja karyawan

di *Coffee Shop* di Kota Surakarta. Tujuan penelitian ini yaitu untuk memahami apakah variabel penelitian berpengaruh pada kinerja karyawan. Determinasi terhadap kinerja karyawan yang memiliki beberapa aspek yaitu pengaruh adanya Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Pengendalian Internal serta Gender.

Fenomena yang sering kita lihat saat ini yaitu adanya beberapa perubahan seperti pembuatan laporan Akuntansi berubah menggunakan sistem informasi akuntansi berteknologi masa kini. Sistem pembayaran yang dulunya manual sekarang menggunakan sistem informasi akuntansi seperti Aplikasi kasir Berbayar atau Gratis, semakin mudah dalam menggunakan Sistem Informasi Akuntansi di *Coffee Shop* dan dapat dengan mudah mengelola laporan transaksi keuangan, pengendalian internal dalam coffee shop yang masih sedikit kesadaran menerapkannya di beberapa *Coffee Shop*, (Chahyanti, 2021) adanya Tuntutan biaya hidup terhadap kinerja karyawan, adanya beberapa sifat atau karakter manusia sendiri pada kepuasan dan Perbedaan Gender yang menjadi kriteria khusus bagi jenis pekerjaan tertentu, adanya sikap karyawan dalam melayani customer, hal ini dapat dilihat dalam sebuah unggahan tiktok pada bulan September, karyawan dalam video tersebut mengejek customer dalam pengejaan nama kopi dan membuat karyawan tersebut dihujat oleh netizen atas sikapnya yang tidak baik yang berdampak pada citra *Coffee Shop* tersebut.

LANDASAN TEORI

1. Grand Teori

Teori Atribusi menurut Maurice (1999) dalam (Nugroho, 2019) Teori Atribusi yaitu Teori yang berguna dalam mengamati tingkah laku seseorang dan penentuan berdasarkan faktor Internal dan eksternal. Teori ini bermakna untuk menjelaskan faktor yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan, teori ini memiliki 2 faktor yaitu Internal dan Eksternal. Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian

Internal merupakan faktor eksternal sebab Sistem Informasi Akuntansi dan pengendalian internal yang cakap mampu memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Gender dan Motivasi Kerja termasuk faktor Internal karena persamaan gender dapat memberikan kenyamanan dan motivasi kerja yang bertambah dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka Teori Atribusi ini sangat cocok untuk penelitian ini.

De.ter.mi.na.si /détèrminasi/ menurut (*Kamus Besar Bahasa Indonesia (Online)*, 2021) yaitu Hal menentukan (menetapkan, memastikan). Maka Analisis Determinasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu Analisis Faktor Faktor yang menentukan Kinerja Karyawan.

2. Sistem Informasi Akuntansi

(Melasari, 2017) Sistem informasi Akuntansi merupakan bagian metode, manusia, dan perangkat yang saling mempunyai hubungan agar informasi akuntansi dapat dihasilkan untuk mengambil kesepakatan yang tepat dalam organisasi. (Nandasari, 2019) menyebut bahwa Informasi dapat diartikan sebagai data yang sudah dibuat kedalam susunan yang berfungsi untuk penerima, berbentuk hasil yang bisa dipahami untuk keputusan saat ini bahkan dimasa depan. Informasi berguna untuk memeprihatikan hasil data yang diolah serta berarti untuk penerimanya. (Mastura, 2019) Sistem Informasi Akuntansi mempermudah pengusaha di sektor perdagangan guna menjalankan usaha. Sistem Informasi Akuntansi merupakan suatu hal penting dalam data mentah keuangan yang diterima, serta diproses menjadi Sistem Informasi dalam kepentingan usaha. (Sopian, 2019) Sistem Informasi Akuntansi selain mengolah data keuangan, juga mengolah data non keuangan dalam mengambil keputusan, dan merupakan ativitas pendukung yang lebih efektif dan efisien untuk menjalankan usaha. Sistem Informasi Akuntansi adalah sebuah alat yang berguna sebagai tempat transaksi keuangan maupun tempat untuk melihat

laporan transaksi yang berkaitan dengan keuangan secara langsung.

3. Pengendalian Internal

(Susilo, 2021) Sistem Pengendalian Internal adalah penunjang yang sangat penting dalam mengelola sistem manajemen serta aspek penunjang untuk menghasilkan perusahaan yang bercermin oleh kinerja pegawai yang produktif. (Widyawati, 2019) Pengendalian Internal adalah Pemantauan seluruh aktivitas dalam menjalankan kegiatan operasionalnya agar dapat berjalan dengan baik untuk membantu aktivitas sebuah perusahaan. Pengendalian Internal yaitu sebuah peraturan atau ketaatan yang dipatuhi oleh karyawan ditempat tersebut untuk mencapai tujuan bersama. (Anggraeni, 2019) Pengendalian internal merupakan sebuah alat untuk menghindari terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan dan berguna dalam mengawasi semua aktivitas ekonomi sebuah usaha. Pengendalian internal bermanfaat dalam melaksanakan pengendalian internal yang efektif. Apabila didalam suatu usaha terdapat pengendalian internal maka budaya organisasi akan terbentuk dengan sendirinya. Budaya oorganisasi merupakan sebuah kebiasaan yang berlangsung lama dan digunakan dan diterapkan dalam sebuah aktivitas kerja untuk menjadikan dorongan dalam meningkatkan nilai kerja bagi pegawai dan pimpinan.

(Halim, 2008) dalam (Putri, 2020) Pengendalian internal diartikan oleh AICPA (American Institue Of Certified Public Accountants) apabila tatanan organisasi serta metode yang terencana dan ukuran yang ditetapkan oleh perusahaan yang bertujuan dalam menjaga agar harta perusahaan tetap aman, meneliti kecakapan dan keabsahan data akuntansi serta kebijakan organisasi dapat ditaati. COSO (The Committee Of Sponsoring Organizations Of Treadway Commission) adalah gagasan bagian swasta didirikan tahun 1985. COSO didirikan tahun 1992 dengan kegunaan yaitu menjelaskan factor yang disebabkan karena penggelapan laporan

keuangan dan membuat beberapa pilihan dalam meminimalisir kejadian yang telah melahirkan Internal Control Framework yang terdapat pengertian umum pengendalian internal, standar, serta ciri – ciri pengendalian internal untuk menilai sistem pengendalian internal dalam perusahaan. Pengendalian Internal memberikan kepercayaan yang layak dan bukan keyakinan mutlak, pengendalian internal yang dirancang mempunyai kepercayaan yang layak namun tidak serta merta efektif dalam meraih tujuan meskipun terkonsep. Unsur pengendalian internal yang dinyatakan COSO mempunyai 5 elemen seperti : Lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, komunikasi dan informasi serta aktivitas pemantauan.

4. Motivasi Kerja

(Adha, 2019) menjelaskan jika motivasi yaitu pemberian sebuah kebiasaan yang tercipta karena keinginan aktivitas yang bisa bekerja secara efektif serta terintegritas pada seluruh kapasitas dalam tercapainya kepuasan. Motivasi adalah hal yang utama untuk membentuk desakan seseorang untuk bekerja. (Hasibuan, 2019) Mendorong maupun menggerakkan seseorang agar giat dalam tugas serta keharusan untuk bekerja, agar dapat memotivasi karyawan guna tercapainya tujuan yang sesuai. (Jufrizen, 2017) Perilaku Manusia dapat dipengaruhi oleh salah satunya motivasi. Motivasi Kerja merupakan sebuah kegiatan atau pernyataan yang membuat seseorang menjadi bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. (Jufrizen, 2018) Motivasi adalah sebuah perilaku atau sikap mental manusia yang mempunyai dorongan kegiatan dan untuk tercapainya keinginan serta kepuasan dalam meningkatkan keseimbangan maka diperlukan arahan perilaku.

5. Gender

Dalam Bahasa Inggris Gender adalah “Genus” yang memiliki arti Perbedaan Jenis. Jadi Gender adalah perbedaan sifat maupun karakter jenis kelamin yang didasarkan pada sosial budaya maupun cara pandang yang

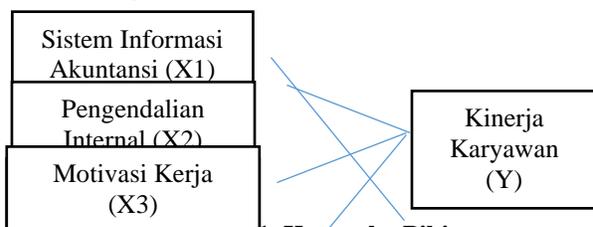
berbeda. (Christian, 2017) Gender merupakan pembeda laki laki dan perempuan berdasarkan social budaya. Gender merupakan sebuah pembeda bagi perempuan serta laki laki dalam unsur lingkungan yang memberikan pengertian antara perbedaan. (Anggraeni, 2019) Gender adalah sebuah budaya yang berusaha menciptakan perbedaan pada karakter, sifat, pendekatan emosional pada perempuan atau pria yang tumbuh di lingkup umum. Keterikatan pada laki laki dan perempuan tidak hanya dilandasi Dikotomis, Struktur Fungsional, namun didasarkan pada keperluan bersama untuk mendirikan hubungan yang cocok, sebab masing masing bagian mempunyai keunggulan dan kekurangan yang harus dilengkapi.

6. Kinerja Karyawan

(Yunas, 2018) Kinerja Karyawan yaitu kapasitas dan mutu yang dihasilkan karyawan guna menyelesaikan pekerjaan yang diberikan untuk kesuksesan perusahaan yang mempengaruhi prestasi kerja sesuai tanggung jawab dalam perusahaan. (Jufrizen, 2021) Kinerja Karyawan yaitu sebuah hasil kerja pegawai dari penyelesaian tugas yang membebaskan pegawai dari Pimpinan sesuai peran di sebuah perusahaan berdasarkan kualitas dan kuantitas, dan dipengaruhi berbagai factor seperti fasilitas kerja, disiplin kerja, serta motivasi kerja. (Tupti, 2021) Hasil usaha menjalankan tugas maupun kewajiban yang diberikan karyawan merupakan kinerja. (Jufrizen, 2018) Kinerja karyawan yaitu sebuah hasil dalam melakukan suatu pekerjaan nyata yang ditetapkan organisasi terhadap karyawan yang memiliki hubungan dengan aspek seseorang dan lingkungan eksternal, sebuah kinerja dapat diketahui apabila seorang karyawan mempunyai karakteristik atau keberhasilan yang ditentukan oleh perusahaan, maka apabila tanpa tujuan dalam penetapan sebuah pengukuran, kinerja karyawan sulit untuk diketahui karena tolak ukur keberhasilan tidak ada. (Wilda, 2020) Kinerja karyawan

adalah sebuah kualitas dan kuantitas yang dihasilkan untuk mencapai standar karyawan terdahulu yang telah ditetapkan. Kinerja dalam sebuah pekerjaan mendukung tujuan organisasi tersebut. Kinerja mampu diukur apabila sebuah individu memiliki kriteria yang telah ditetapkan, apabila tanpa tujuan sebuah kinerja karyawan tidak memungkinkan untuk diketahui karena tolak ukur kesuksesan tidak ada. Sebuah kinerja yang mumpuni biasanya memiliki arti kenaikan kemampuan dan kegunaan, serta jenis yang lebih baik pada serangkaian tugas yang diberikan pada karyawan dapat terselesaikan.

KERANGKA PIKIR



Gambar 1. Kerangka Pikir

HIPOTESIS PENELITIAN

Kegunaan sistem informasi akuntansi diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sistem Informasi Akuntansi yang dioperasionalkan dengan baik tidak lepas dari Kinerja Karyawan itu sendiri, karena sumber daya manusia bagian penting dalam pengelolaan Sistem Informasi Akuntansi. Menurut (Nandasari, 2019) selain kegunaannya, pelaksanaan Sistem teknologi informasi sangat berpengaruh terhadap fasilitas oleh penggunaan. Didukung oleh penelitian (Nandasari, 2019) Sistem Informasi Akuntansi berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H1: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengendalian Internal diharapkan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, Pengendalian Internal mampu mengatur Kinerja Karyawan itu sendiri dalam mengatur aturan yang ada dalam sebuah usaha. Menurut (Widyawati, 2019) Pengendalian Internal menjadi bagian Sistem yang berfungsi menjadi

prosedur serta berdasar agar pengendalian internal dapat terintegrasikan, berkaitan untuk menjunjung satu dengan lainnya dalam operasional perusahaan. Didukung penelitian (Widyawati, 2019) dapat dilihat Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja diharapkan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, Motivasi kerja berguna dalam menaikkan kinerja karyawan agar dapat memberikan peningkatan dalam sebuah usaha. Menurut (Ningsih, 2020) Menyatakan Motivasi Kerja yaitu sesuatu yang amat krusial yang dipergunakan perusahaan. Biasanya Motivasi Kerja tinggi dipengaruhi dengan adanya bonus, lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang baik dan lain sebagainya yang mampu meningkatkan kinerja. Didukung penelitian (Ningsih, 2020) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Gender diharapkan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, Gender bisa saja mempengaruhi Kinerja Karyawan karena sifat bawaan antara perempuan dan pria memiliki perbedaan yang didasarkan pada social budaya dapat menghasilkan Kinerja Karyawan yang berbeda. (Christian, 2017) Gender merupakan pembeda laki laki dan perempuan berdasarkan Kinerja Karyawan dalam sosial budaya. Didukung penelitian (Wilda, 2020) dapat dilihat bahwa Gender berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Gender berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Data primer adalah data penelitian yang didapat langsung dari sumber asli dengan metode penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan

persebaran kuesioner berskala likert dan menggunakan SPSS 19 (Statistical Product and Service Solutions) untuk mengolah data dengan objek penelitian yaitu Coffee Shop di Kota Surakarta

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Alat untuk mengukur kevalidan data kuesioner yang didasarkan pada r hitung $>$ r tabel yang diartikan valid, dan apabila r hitung $<$ r tabel diartikan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Sebuah uji untuk menguji apakah indikator pada variabel adalah reliabel, kuesioner yang reliabel mempunyai jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas dalam (Ghozali) memiliki batas Cronbach alpha (α) $>$ 0.60, jika nilai alpha berada diatas nilai tersebut maka nilai reliabilitasnya bisa dipercaya.

Uji Normalitas

Sebuah regresi yang baik mempunyai persebaran yang normal. Uji ini menguji apakah sebuah model regresi variabel dependen dan independen dapat terdistribusi normal.

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah model regresi variable dependen dan independen terdistribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi yang normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu korelasi yang tinggi dan terjadi hubungan antara variabel bebas. Mengetahui apakah hubungan tidak terjadi Multikolinieritas

Multikolinieritas dilihat pada nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan asumsi : nilai VIP $<$ 10 dan nilai Tolerance $>$ 0,1 , tidak terjadi Multikolinieritas namun apabila nilai VIP $>$ 10 dan nilai Tolerance $<$ 0,1 , terjadi Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel tidak memiliki kesamaan pada sebuah pengamatan. Model regresi yang baik akan terjadi Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda yaitu alat yang digunakan dalam menguji variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) untuk mengetahui apakah kedua variabel tersebut memiliki keterkaitan tiap variabel.

Uji T

Uji t digunakan untuk melihat hubungan variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan signifikansi $<$ 0.05 maka hipotesis diterima dan signifikansi $>$ 0.05 hipotesis hipotesis ditolak

Koefisien Determinasi

Suatu uji untuk mengetahui variabel dalam penelitian memiliki pengaruh berapa persen dalam penelitian yang dilakukan

Populasi dan Sampel

Populasi adalah penetapan daerah dalam suatu objek dengan ciri khas dan kualitas yang ditentukan oleh peneliti yang berguna untuk dipahami dan diambil keterikatannya. Bagian dalam populasi yang sudah ditentukan oleh peneliti dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang digunakan dalam proses penyaringan sampel pada sebuah populasi adalah Sampel. Menurut kabarsatu.net populasi berjumlah 400 *Coffee Shop* di Solo Raya. Penentuan sampel pada penelitian menggunakan Purposive sampling (ditentukan berdasarkan ciri, karakter atau kriteria khusus yang sesuai dengan penelitian) yaitu dengan kriteria *Coffee Shop* tersebut hanya berada di Kota Surakarta, menggunakan Sistem Informasi Akuntansi dan setiap *Coffee Shop* dibutuhkan 1 pegawai yang hanya berhubungan dengan sistem informasi akuntansi atau sebagai kasir untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Maka peneliti mengambil jumlah sampel 48 Karyawan di setiap *Coffee Shop* di kota Surakarta menggunakan penyebaran kuesioner.

Tabel 1. Persebaran sampel *Coffee Shop* di Kota Surakarta

NO	KECAMATAN DI KOTA SURAKARTA	JUMLAH COFFEE SHOP
1	BANJARSARI	10
2	JEBRES	8
3	LAWEYAN	17
4	PASAR KLIWON	3
5	SERENGAN	10
TOTAL		48

Sumber : Data primer diolah SPSS 19

Definisi Variabel dan Pengukuran Variabel

Penelitian menggunakan 4 variabel :

Sistem Informasi Akuntansi

(Mastura, 2019) Sistem Informasi Akuntansi mempermudah pengusaha di sektor perdagangan guna menjalankan usaha. Indikator Pengukuran : Pelayanan secara cepat dalam Sistem Informasi Akuntansi, Efisiensi dalam pengoperasian Sistem Informasi Akuntansi, Manfaat Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan, Kemudahan Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Informasi Akuntansi meminimalisir hilangnya penyusunan laporan keuangan. Sumber : (Nugroho, 2018)

Pengendalian Internal

(Susilo, 2021) Sistem Pengendalian Internal adalah penunjang yang sangat penting dalam mengelola sistem manajemen serta aspek penunjang untuk menghasilkan perusahaan yang bercermin oleh kinerja pegawai yang produktif. Indikator Pengukuran : *Coffee Shop* dapat menunjukkan nilai etika, *Coffee Shop* mengadakan penghargaan bagi karyawan, Sanksi diberlakukan untuk perilaku kode etik, Anggota bekerja sama menyejahterakan *Coffee Shop*, Pendiri *Coffee Shop* menegaskan karyawan untuk menjalankan tugas dengan baik. Sumber : (Pratiwi, 2015)

Motivasi Kerja

(Hasibuan, 2019) mendorong maupun menggerakkan seseorang agar giat dalam tugas serta keharusan untuk bekerja, agar dapat memotivasi karyawan guna tercapainya tujuan yang sesuai. Indikator Pengukuran : gaji memiliki peran memberikan dorongan yang lebih baik, motivasi Pimpinan membuat lebih

disiplin, karyawan *Coffee Shop* dapat menerima sebagai partner yang baik, jaminan kerja membuat saya merasa tenang, *Coffee Shop* memberikan peluang untuk berkembang. Sumber : (Napal, 2020)

Gender

(Christian, 2017) Gender merupakan pembeda laki laki dan perempuan berdasarkan social budaya. Indikator Pengukuran : kinerja yang berbeda didasarkan pada perbedaan tingkah laku, Pria dan wanita memiliki peran tertentu, Kinerja disebabkan perbedaan sifat pria dan wanita, Perbedaan kekuatan mental pria dan wanita, Perbedaan Gender dalam suatu pekerjaan. Sumber : (Febriyanto, 2018)

Kinerja Karyawan

(Yunas, 2018) Kinerja Karyawan yaitu kapasitas dan mutu yang dihasilkan karyawan guna menyelesaikan pekerjaan yang diberikan untuk kesuksesan perusahaan yang mempengaruhi prestasi kerja sesuai tanggung jawab dalam perusahaan. Indikator Pengukuran : ketepatan waktu saat bekerja, mengambil inisiatif saat bekerja, ketaatan dan disiplin dalam bekerja, membangun hubungan yang baik dengan karyawan lain, Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Sumber : (Napal, 2020)

Alat Analisis Data

Alat Analisis menggunakan Analisis Regresi Linier berganda yang berguna mengukur Variabel X dan Y dengan persamaan :

$$KJ = \alpha + SIAX_1 + PIX_2 + MKX_3 + GX_4 + \varepsilon$$

Keterangan :

KJ : Kinerja Karyawan
SIA : Sistem Informasi Akuntansi
PI : Pengendalian Internal
MK : Motivasi Kerja
G : Gender

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase
1	Laki-Laki	26	54%
2	Perempuan	22	46%
	Total	48	100%

Sumber : Data primer diolah SPSS 19

Uji Validitas

Variabel	r^{hitung}
Sistem Informasi Akuntansi	0.638
	0.689
	0.684
	0.792
	0.524
Pengendalian Internal	0.564
	0.658
	0.673
	0.643
	0.619
Motivasi Kerja	0.727
	0.664
	0.656
	0.689
	0.717
Gender	0.892
	0.828
	0.866
	0.776
	0.404
Kinerja Karyawan	0.692
	0.704
	0.672
	0.781
	0.816

Sumber : Data primer diolah SPSS 19

Dalam mengukur valid atau tidaknya hasil kuesioner, maka menggunakan uji validitas dengan ketentuan uji korelasi pearson product moment dalam spss yaitu $r^{\text{hitung}} > r^{\text{table}}$ dengan

nilai r tabel 0.2845 maka indikator pernyataan bisa dikatakan valid, atau apabila sig.(2-tailed) dibawah 0.05 maka bisa diputuskan indikator pernyataan valid. Dalam indikator pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sig.(2-tailed) berada diangka 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 maka dinyatakan indikator pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas

No Item	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Sistem Informasi Akuntansi	0.661
2	Pengendalian Internal	0.606
3	Motivasi Kerja	0.709
4	Gender	0.805
5	Kinerja Karyawan	0.767

Sumber : Data primer diolah SPSS 19

Hasil Uji Reliabilitas dengan batas Reliabilitas yaitu 0.060 menurut Gozhali

Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0.431
Nilai Signifikansi	0.993

Sumber : Data primer diolah SPSS 19

Hasil Uji Normalitas ini mampu diketahui Unstandardized absolute untuk setiap variable berada >0.05 diartikan data terdistribusi Normal.

Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	tolerance	VIF
Sistem Informasi Akuntansi	0.703	1.422
Pengendalian Internal	0.686	1.458
Motivasi Kerja	0.604	1.655
Gender	0.976	1.025

Sumber : Data primer diolah SPSS 19

Dari Hasil data Uji Multikolinieritas ini dapat dilihat nilai VIF seluruh Variabel <10 serta Nilai Tolerance ≥ 0.10 maka kesimpulannya

adalah tidak terjadi korelasi antara variable independen, serta model regresi tersebut mampu digunakan dalam memperkirakan kinerja karyawan.

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan
Sistem Informasi Akuntansi	0.732
Pengendalian Internal	0.883
Motivasi Kerja	0.549
Gender	0.448

Sumber : Data primer diolah SPSS 19

Berdasarkan hasil Uji Signifikan, dapat disimpulkan bahwa hasil >0.05 maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	t		
	B	t	Sig.
(Constant)	7.477	2.189	0.034
Sistem Informasi Akuntansi	0.307	2.149	0.037
Pengendalian Internal	0.406	2.560	0.014
Motivasi Kerja	0.014	0.108	0.915
Gender	-0.058	-1.090	0.282

Sumber : Data primer diolah SPSS 19

Rumus Persamaan Regresi

$$Y = 7.477 + 0.307 X_1 + 0.406 X_2 + 0.014 X_3 - 0.058 X_4 + e$$

Konstanta 7.477 dapat diartikan apabila variabel dependen dalam penelitian tidak ada, maka Variabel Kinerja Karyawan bernilai 7.477

Koefisien Regresi X1 (Sistem Informasi Akuntansi)

Nilai Koefisien beta X1 yaitu 0.307 diartikan bahwa X1 mengartikan Y sebesar 30.7% maka setiap perubahan satu satuan X1 menyebabkan perubahan Y 30.7%, atau Sistem Informasi Akuntansi meningkat, Kinerja Karyawan meningkat

Koefisien Regresi X2 (Pengendalian Internal)

Nilai Koefisien beta X2 yaitu 0.406 diartikan bahwa X2 mengartikan Y sebesar 40.6% maka setiap perubahan satu satuan X1 menyebabkan

perubahan Y 40.6%, atau Pengendalian Internal meningkat, Kinerja Karyawan meningkat.

Koefisien Regresi X3 (Motivasi Kerja)

Nilai Koefisien beta X3 yaitu 0.014 diartikan bahwa X3 mengartikan Y sebesar 1.4% maka setiap perubahan satu satuan X1 menyebabkan perubahan Y 1.4%, atau Motivasi Kerja meningkat, Kinerja Karyawan meningkat.

Koefisien Regresi X4 (Gender)

Nilai Koefisien beta X4 yaitu -0.058 diartikan bahwa X4 mengartikan Y sebesar -5.8% maka setiap perubahan satu satuan X1 menyebabkan perubahan Y -5.8 % atau gender tidak meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Sistem Informasi Akuntansi

Hasil T^{hitung} , menunjukkan bahwa Variabel Sistem Informasi 2.149 > 2.016 dengan signifikan 0.037 < 0.05, menyatakan Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengendalian Internal

Hasil T^{hitung} , menunjukkan bahwa Variabel Pengendalian Internal 2.560 > 2.016, dengan signifikan 0.014 < 0.05, menyatakan Pengendalian Internal memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi kerja

Hasil T^{hitung} , menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja 0.108 < 2.016 dengan signifikan 0.915 > 0.05, menyatakan Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Gender

Hasil T^{hitung} , menunjukkan bahwa Variabel Gender -1.090 < 2.016 dengan signifikan 0.282 > 0.05, maka dinyatakan Gender tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R Square
1	0.602 ^a	0.363	0.303

Sumber : Data primer diolah SPSS 19

Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0.363 (36.3%) untuk R Square dan 0.303 (30.3%) untuk Adjusted R Square.

Berdasarkan hasil pengujian data yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa Hipotesis pertama diterima, maka Sistem Informasi Akuntansi terdapat pengaruh yang signifikan pada Kinerja karyawan. Hasil tersebut cocok dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang sama, yaitu (Nandasari, 2019) yang berarti H_a diterima H_o ditolak, menjelaskan hasil berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dinyatakan bahwa Sistem informasi Akuntansi mampu memberikan dampak yang efektif pada karyawan dalam melayani pelanggan serta mengelola laporan transaksi keuangan, memberikan kemudahan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, SDM juga perlu ditingkatkan agar Sistem Informasi Akuntansi dapat berjalan dengan seimbang sesuai dengan kualitas yang ada.

Untuk variable pengendalian internal menunjukkan bahwa Hipotesis kedua diterima, yang berarti H_a diterima H_o ditolak maka pengendalian Internal terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan *Coffee Shop* di Kota Surakarta yang berarti Pengendalian Internal diterapkan dengan baik dalam usaha *Coffee Shop*. Pengendalian internal penting diterapkan sebuah usaha sebab pengendalian internal sebuah cermin dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang produktif. Hasil ini cocok dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang sama yaitu pada penelitian (Widyawati, 2019) yaitu pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variable Motivasi Kerja, menunjukkan bahwa Hipotesis ketiga di tolak, yang berarti H_a ditolak H_o diterima maka Motivasi Kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan *Coffee Shop* di Kota Surakarta, dapat dibuktikan adanya motivasi karyawan dalam menarik minat pengunjung dalam membeli

suatu produk. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang sama, (Nanda, 2020) yang memiliki hasil tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perlu adanya peningkatan Motivasi Kerja agar karyawan dapat memberikan hasil yang lebih baik pada *Coffee Shop* tersebut.

Untuk variable selanjutnya yaitu Gender, menunjukkan bahwa Hipotesis keempat di tolak, H_a ditolak H_o diterima maka Gender tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan *Coffee Shop* di Kota Surakarta, pada penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang sama, yaitu (Mutmainah, 2020) yang memiliki hasil tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini dapat mengindikasikan jika Gender tidak berdampak pada suatu pekerjaan atau kinerja karyawan itu sendiri. Tidak adanya pengaruh Gender terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan bahwa tidak adanya perbedaan kerja antara perempuan dan laki laki, sehingga meminimalisir adanya perbedaan antara gender terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, motivasi kerja dan gender tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Saran yang diberikan pada penelitian berikutnya yaitu penggunaan metode penelitian lain yang cocok terhadap penelitian, menambah atau menggunakan variabel lain yang berkaitan, mengganti wilayah penelitian di daerah selain di Kota Surakarta. Keterbatasan dalam penelitian yaitu membutuhkan waktu yang lebih banyak dalam pengambilan sampel dan perluasan objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adha, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- [2] Anggraeni. (2019). PENGARUH SIA, SPI, BUDAYA ORGANISASI DAN GENDER TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*.
- [3] Chahyanti, D. (2021, September 14). 4 Cara Ampuh Tingkatkan Motivasi Kerja. *Times Indonesia*. <https://www.timesindonesia.co.id/read/news/370026/4-cara-ampuh-tingkatkan-motivasi-kerja>
- [4] Christian, A. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Gender terhadap Kinerja Karyawan PT City Era Abadi. *Agora - Online Graduate Humanities Journal*, 5(3).
- [5] Febriyanto. (2018). *PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, GENDER DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada karyawan PT Mahendradata Teknik)*.
- [6] Hasibuan. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Inovator*, 2(1), 23.
- [7] Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(3), 97–102.
- [8] Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2621–1572, 405–424.
- [9] Jufrizen. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- [10] *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Online)*. (2021). kbbi.kemendikbud.go.id
- [11] Mastura. (2019). Peranan Infomasi Akuntansi terhadap Keberhasilan UMKM di Kota Langsa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 20–33.
- [12] Mayarani. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Paru Jember. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis, 2017*, 158–168.
- [13] Melasari, R. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1), 1–15.
- [14] Mutmainah. (2020). DAMPAK GENDER, SOURCING CHANNELS, AND PLACEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 9, 879–898.
- [15] Nanda. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya. *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 17–23.
- [16] Nandasari. (2019). PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*, 4(1), 38–51.
- [17] Napal, A. gus. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAAN CV. SMILE ISLAND DIGITAL PRINTING*.
- [18] Ningsih. (2020). *PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WOOK GLOBAL TECHNOLOGY*. 8(1), 935–944.

- [19] Nugroho. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 341.
- [20] Nugroho, K. W. (2018). *Pengaruh Pemanfaatan, Kualitas, Keamanan, Sarana Pendukung, Dan Keahlian Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Distribution Outlet Jakarta Selatan*.
- [21] Pratiwi, F. S. (2015). *PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN*.
- [22] Putri. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 179–189. <https://doi.org/10.22225/kr.11.2.1433.179-189>
- [23] Sopian, D. (2019). *PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*, XI(2), 40–53.
- [24] Susilo, A. (2021). *PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Akuntansi Dan Bisnis*, 9(1), 15–26.
- [25] Tupti. (2021). *Analisis faktor determinasi kinerja karyawan*. 2(1), 512–524.
- [26] Widyawati, D. (2019). Pengaruh Internal Audit, Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT BPRS Al Salaam Amal *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen*, 67–75.
- [27] Wilda. (2020). Analisis Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 82–94.
- [28] Yunas. (2018). *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Padang*. 1–13.