

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

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu  
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak)

Pada Program Studi Akuntansi



OLEH:

**NURUL KHOIRIYAH**  
NPM. 2112020042

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
2025**

Skripsi Oleh:

**NURUL KHOIRIYAH**

NPM: 2112020042

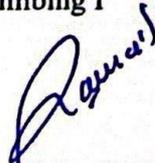
Judul:

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

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Sidang Skripsi  
Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Nusantara PGRI Kediri

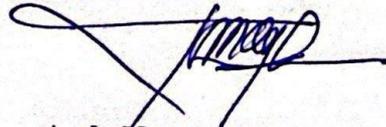
Tanggal: 08 Juli 2025

Pembimbing I



**Badrus Zaman, M.Ak.**  
NIDN. 0730036503

Pembimbing II



**Andy Kurniawan, M.Ak.**  
NIDN. 0719128604

Skripsi Oleh:

**NURUL KHOIRIYAH**  
NPM : 2112020042

Judul:

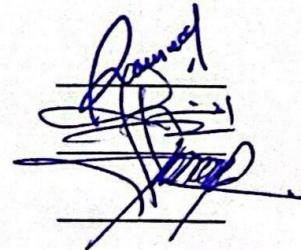
**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI KERJA  
DAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA CV. INAURA ANUGERAH**

- Telah dipertahankan di depan Panitia Sidang Skripsi  
Prodi Akuntansi FEB UN PGRI Kediri  
Pada tanggal : 08 Juli 2025

**Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Badrus Zaman, M. Ak.
2. Penguji I : Dr Amin Tohari, M.Si
3. Penguji II : Andy Kurniawan, M.Ak



Mengetahui,

Dekan FEB



Dr. Amin Tohari, M.Si.  
NIDN. 0715078102

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Nurul Koiriyah  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/ tanggal lahir : Kediri/ 16 Desember 2002  
NPM : 2112020042  
Fakultas/Prodi : FEB/ Akuntansi

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 08 Juli 2025



Yang Menyatakan

NURUL KHOIRIYAH

NPM: 2112020042

## MOTTO:

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.

-Q.S AL-Baqarah: 286

“Keluargamu menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab lelahmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu”.

“Aku membahayakan nyawa IBU untuk lahir kedunia, jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya”.

“Perang telah usai aku bisa pulang ku baringkan panah dan berteriak menang, dan ku bisikkan asal kau tahu bagaimana rasanya bahagia sepenuhnya sampai ku merasa lega”.

-Nadin Amizah

Karya ini saya persembahkan untuk:

Allah SWT yang senantiasa memberika rahmat dan karunianya.

Keluarga tercinta, orang-orang hebat yang selalu menjadi penyemangat dan sandaran terkuat saya dari kerasnya dunia. Yang tak henti-henti memberikan kasih sayang dengan penuh cita. Terimakasih untuk semua doa dan dukungannya, berkat kalian saya bisa berada di titik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama

Almamater tercinta, Universitas Nusantara PGRI Kediri.

## ABSTRAK

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

**Kata Kunci** : Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Kapasitas Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, CV Inaura Anugerah

Perusahaan dituntut meningkatkan efisiensi dan daya saing di tengah kemajuan teknologi dan persaingan bisnis yang ketat. Kinerja karyawan menjadi faktor strategis yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi (SIA), motivasi kerja, dan kapasitas sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan pada CV Inaura Anugerah. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei dan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Sampel terdiri dari 54 karyawan yang terlibat langsung dalam pengoperasian SIA, dipilih dengan teknik purposive sampling. Hasil uji t menunjukkan bahwa SIA (sig. 0,000) dan motivasi kerja (sig. 0,016) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara kapasitas SDM (sig. 0,155) tidak signifikan. Uji F menghasilkan nilai signifikansi 0,000, yang berarti ketiga variabel secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,398 menunjukkan bahwa 39,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Instrumen penelitian dinyatakan valid ( $r > 0,3610$ ) dan reliabel ( $\alpha > 0,856$ ). Temuan ini menegaskan bahwa penggunaan teknologi akuntansi yang efektif serta motivasi kerja yang tinggi lebih berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan integrasi SIA dan memperkuat sistem motivasi yang terstruktur agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan segenap kebaikan sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Inaura Anugerah”** tepat pada waktunya. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Akuntansi pada Program Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Zainal Affandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Bapak Sigit Puji Winarko, SE., S.Pd., M.Ak. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bapak Badrus Zaman, M.Ak. selaku dosen pembimbing 1 dan Bapak Andy Kurniawan, M.Ak. selaku dosen pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukan beliau, memberikan kritik, saran dan pengarahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Kepada Keluarga tercinta, khususnya Ibu dan kakak perempuan saya yang selalu mendoakan, memberikan pengertian, restu dan kasih sayang serta dukungan baik secara moral maupun materi, Terimakasih untuk semua doa dan dukungan yang telah diberikan, sehat selalu dan hiduplah lebih lama. Teruslah hadir disetiap perjalanan dan pencapaian hidup saya.
6. Kepada keponakan tercinta Zafran, terimakasih atas tingkah lucu dan menggemaskan yang membuat penulis selalu semangat dan selalu merasa senang.
7. Sahabat – sahabat penulis Septiana Dewi dan Ibna Ridwanika Z yang selalu kebersamai penulis, membantu, memberi dukungan, memberi semangat,

dan juga menghibur penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini tepat waktu.

8. Kepada alfa terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, terimakasih telah meluangkan tenaga, pikiran, waktu dan materi kepada penulis dan senantiasa sabar menghadapi penulis.

Penulis berharap segala pihak yang telah memberikan bantuan, dorongan hingga motivasi diberikan beribu balasan kebaikan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari kesalahan dan jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, untuk para pembaca diharapkan untuk memberikan kritik dan saran yang membangun untuk kebaikan bersama.

Kediri, 08 Juli 2025

**Nurul Khoiriyah**

NPM : 2112020042

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
MOTTO: .....	iii
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB I PENDAHULUAN.....	i
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Sistem Informasi Akuntansi (X1).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Motivasi Kerja (X2).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Kapasitas Sumber Daya Manusia (X3).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Kinerja Karyawan (Y).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Kerangka Berfikir.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F. Hipotesis Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB III METODE PENELITIAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Desain Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Definisi Oprasional.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Instrumen Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Populasi dan Sampel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Prosedur Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F. Tempat dan Waktu Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
G. Teknik Analisis Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Hasil Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Pembahasan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB V PENUTUP.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Simpulan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Implikasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Saran.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Daftar Rujukan.....	<b>59</b>
LAMPIRAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 2 Alternatif Jawaban Responden.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Pengembangan Instrumen .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel X1, X2, X3, dan Y.	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 6 Jumlah Sampel Berdasarkan Jabatan Responden	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.1 Deskripsi Data Variabel X1.....	47
Tabel 4.2 Deskripsi Data Variabel X2.....	48
Tabel 4.3 Deskripsi Data Variabel X3.....	48
Tabel 4.4 Deskripsi Data Variabel Y.....	49
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test.....	48
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinieritas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 10 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 11 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 12 Hasil Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

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 mengelola sumber dayanya secara efektif dan efisien.

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). Karyawan menjadi elemen penting dalam melaksanakan berbagai kegiatan perusahaan guna mendukung kelangsungan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, dan mempertahankan keberlangsungan usahanya di tengah dinamika lingkungan bisnis. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara umum dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup aspek-aspek yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti motivasi, kemampuan, keterampilan, kesehatan fisik

dan mental, kapasitas sumberdaya manusia, serta pengalaman kerja. Di sisi lain, faktor eksternal berkaitan dengan lingkungan kerja dan manajemen organisasi, seperti gaya kepemimpinan, kondisi fisik tempat kerja, sistem kompensasi dan penghargaan, program pelatihan dan pengembangan, hubungan antar karyawan, serta desain pekerjaan yang jelas dan menantang. 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 faktor-faktor tersebut secara langsung maupun tidak langsung akan memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dari beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk memfokuskan kajian pada tiga faktor utama, yaitu Sistem Informasi Akuntansi (SIA), motivasi kerja, dan kapasitas 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 digunakan oleh seluruh karyawan, melainkan hanya dioperasikan oleh staf bagian *Accounting*, Auditor Internal, *manager* keuangan, Admin, Kabag sistem informasi, yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap pengelolaan sistem informasi akuntansi. Penerapan sistem informasi akuntansi memberikan dampak positif terhadap 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.

Penelitian yang dilakukan di perusahaan jasa konstruksi di kota Bandar Lampung yang menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan konstruksi di Bandar Lampung karena meningkatkan kinerja karyawan yang berawal dari pencatatan manual berpindah kedalam pencatatan digital sesuai perkembangan zaman (Patraini et al., 2021). Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Shinta & Ridwan, (2021) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Sakinah Senter sebab dengan menggunakan SIA maka kinerja karyawan semakin efektif dan efisien. Namun demikian penelitian yang dilakukan di hotel transit syariah Medan oleh Adiko & Saniah, (2020) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena menurut mereka (karyawan pada hotel transit syariah Medan) lebih mudah dan efisien menggunakan pencatatan manual.

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 merupakan dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan dan ukuran standar yang akan dicapai.

Pemberian motivasi kepada karyawan, akan memberikan dorongan kepada karyawan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja mereka (Hesti, et al, 2023). Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Shinta & Ridwan, (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikarenakan dalam memberikan motivasi dan dukungan dapat membangkitkan semangat karyawan untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Akan tetapi, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparno et al., (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena masalah pandemi Covid-19 yang menimpa seluruh negara, menurutnya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pada saat itu prioritas karyawan berubah. Selama pandemi, banyak karyawan mengalihkan fokus mereka dari kinerja kerja ke kebutuhan mendesak lainnya, seperti menjaga kesehatan keluarga atau mencari kestabilan emosional. Ini dapat mengurangi efektivitas motivasi kerja terhadap kinerja. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Timothy, (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kendala berupa mesin atau alat kerja yang digunakan dalam bekerja, sehingga meskipun karyawan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja lebih baik, keterbatasan tersebut menghambat peningkatan kinerja. Dengan demikian, motivasi kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

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. Kapasitas Sumber Daya Manusia adalah aset strategis yang memegang peranan kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Ramadhan & Rachmadsyah, (2023), kapasitas SDM juga didefinisikan sebagai individu dengan tingkat produktivitas yang berbeda, dimana produktivitas tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Karena peran vitalnya, pengembangan kapasitas SDM menjadi kebutuhan yang tidak bisa diabaikan. SDM harus diberikan pelatihan dan kesempatan pengembangan kapasitas secara berkelanjutan agar kompetensinya tetap relevan dengan kebutuhan organisasi. Kapasitas sumber daya manusia yang memadai berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan karena karyawan memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas dengan lebih baik, memecahkan masalah, dan beradaptasi dengan perubahan yang ada, yang akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufik & Badar, (2023) yang menyatakan bahwa kapasitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima, karena instansi tersebut memiliki SDM yang unggul serta secara rutin diberikan pelatihan 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 memadai berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan karena mereka memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas dengan lebih baik, memecahkan masalah, dan beradaptasi dengan perubahan yang ada, yang pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufik & Badar, (2023) yang menyatakan bahwa Kapasitas Sumber Daya Manusia

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima karena BPKAD mempunyai SDM yang unggul dan sering diberikan pelatihan kerja. Sebaliknya, temuan ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramesrianto et al., (2020) yang menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, karena fasilitas dan peralatan kerja tidak memadai atau sering mengalami kerusakan, maka kemampuan mereka tidak akan dapat optimal. Dengan demikian kapasitas sumber daya manusia tidak berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

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 dengan judul Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi

Terhadap Kinerja Karyawan (Shinta & Ridwan, 2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi Kerja Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Patraini et al., 2021) dan juga penelitian yang berjudul Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya (Nanda et al., 2020). Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, untuk dapat menyelesaikan gap, peneliti memberikan solusi dengan mengkaji secara simultan pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. dalam 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 menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang telah ditetapkan sebagai responden oleh peneliti. Analisis data dilakukan dengan pengujian asumsi klasik, teknik regresi linier berganda, uji hipotesis, serta pengujian koefisien determinasi, untuk memperoleh data empiris yang sesuai dan relevan dengan tujuan penelitian.

Dengan mempertimbangkan dari beberapa hal yang ada pada CV. Inaura Anugerah dan juga ketiga faktor tersebut, yakni sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan kapasitas sumber daya manusia, CV Inaura Anugerah dapat lebih memahami bagaimana interaksi antara faktor-faktor ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengeksplorasi pengaruh ketiga variabel tersebut secara spesifik dalam konteks CV Inaura Anugerah, guna mendukung perusahaan dalam merumuskan strategi yang lebih efisien dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik mengambil judul “PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI KERJA DAN KAPASITAS

## SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV INAURA ANUGERAH”

### **B. Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang yang telah dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Inaura Anugerah?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Inaura Anugerah?
3. Apakah kapasitas SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Inaura Anugerah?
4. Apakah SIA, motivasi kerja dan kapasitas SDM secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Inaura Anugerah?

### **C. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut::

1. Untuk menganalisis apakah sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Inaura Anugerah.
2. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Inaura Anugerah.
3. Untuk menganalisis apakah kapasitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah.
4. Untuk menganalisis apakah Apakah sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kapasitas sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Inaura Anugerah.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta menjadi bahan pertimbangan bagi pemilik perusahaan dalam mengambil keputusan terkait pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan kapasitas SDM terhadap kinerja karyawan, guna meningkatkan

efisiensi operasional, produktivitas, serta kualitas kerja di CV Inaura Anugerah.

## **2. Manfaat Teoritis**

### **a. Bagi Instansi/ Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat berperan sebagai referensi dan acuan yang memberikan informasi terkait pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, serta kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada CV Inaura Anugerah.

### **b. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dan memperkaya wawasan keilmuan dalam pelaksanaan studi terkait pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, serta kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

## Daftar Rujukan

- Adhari, Lendy Zelvian. 2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*.
- Adiko, Ridho Gilang, and Nurul Saniah. 2020. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *AKTIVA Jurnal Akuntansi Dan Investasi* 3(2).
- Amin, Muhammad Hamka, Herman Sjahruddin, Syamsul Alam, and Syahruni. 2016. "Kapabilitas Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan E-Library STIE YPBUP Bongaya 2016." doi:10.13140/RG.2.2.32455.91043.
- Cahyaningtias, Dwi, Ratih Hesty Utami, and Rita Meiriyanti. 2023. "Pengaruh Kapabilitas Sumber Daya Manusia, Efektivitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Pelayanan Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pematang Jaya)." *Equivalent : Journal Of Economic, Accounting And Management* 1(2):50–63.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 25.
- Harahap, Riva Ubar. 2021. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai*. Vol. 2021.
- Hesti, Nofiana, Erna Puspita, and Andy Kurniawan. 2023. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Cabang Kota Kediri." *JAE (Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi)* 8(3):31–41. Doi:10.29407/Jae.V8i3.20945.
- Krismalia, Luh Diah Citra Resmi Cahyadi, and Rai Gina Artaningrum. 2023. "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Efektivitas Manajemen Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan BPR Se-Kota Denpasar." *Jurnal Ekonomika, Bisnis, Dan Humaniora (JAKADARA)* 2.
- Nanda, Suci Gustia, Mahsina Mahsina, and Tri Lestari. 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. doi:10.46821/ekobis.v1i1.9.
- Ningsih, Yustiniani, and Erni Yanti Natalia. 2020. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wook Global Technology Effect Of Accounting And Information Systems Work Motivation Of Employee Performance In Pt Wook Global Technology.” 935 *Jurnal EMBA* 8(1):935–44.
- Patraini, Friska Septriyanda, Fajar Gustiawaty Dewi, and Dewi Sukmasari. 2021. “Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 26(1):12–21. doi:10.23960/jak.v26i1.237.
- Pramesrianto, Adela, Shofia Amin, and Edward. 2020. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jambi Media Grafika ‘Tribun Jambi.’” *Jurnal Dinamika Manajemen* 8(3).
- Rahmawati, Titin. 2020. “Teori Hipotesa Dan Proposisi Penelitian.” *SCHOLASTICA: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 2.
- Ramadhan, Jelang, and Reyhan Alif Rachmadsyah. 2023. “Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi.” *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika* 3(1):11–18. doi:10.55606/jupumi.v3i1.2472.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behavior*.
- Shinta, Indriani rahma, and Akhmad Ridwan. 2021. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan.” 1–17.
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Suparno, Amir Tengku Ramly, and Anwar Rahim. 2022. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Gurih 7 Bogor Pada Masa Pandemi Covid-19.” 17(2):76–82.

Taufik, and Muhamad Badar. 2023. "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)* 3.

Timothy, Ivan. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya."