

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang

Shafa Humaira¹, Fista Apriani Sujaya², Ade Trisyanto³

^{1,2,3}Universitas Buana Perjuangan Karawang, Karawang, Indonesia

ak19.shafahumaira@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, fista.apriani@ubpkarawang.ac.id²

adetrisyanto@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

The study conducted arose due to a decrease in employee performance in 2021 compared to 2020. Data collection using a questionnaire method with a population of 50 employees. Employee performance at the Karawang Regency Personnel and Human Resources Development Agency Office is the focus of the study carried out with the aim of understanding the role of information systems, work motivation, and internal control. Data were analyzed using SPSS descriptive techniques and multiple linear regression. Referring to the significance value of $0.005 < 0.05$, it means that the information system variable has a significant influence on the employee performance variable. The significance value of the employee work motivation relationship, namely 0.000 , is still below the 0.05 figure so that the work motivation variable has a significant effect on employee performance. Meanwhile, the internal control variable has a significance value of 0.014 , which is still below 0.05 , so it can be interpreted that this variable affects employee performance. A significant value of $0.000 < 0.05$ indicates that accounting information systems, work motivation, and internal control affect employee performance. Based on these findings, improved accounting information systems, worker motivation, and the establishment of strong internal controls all contribute to better job performance. Things to do include implementing accounting information systems that help employee welfare and ensuring employees receive proper supervision.

Keywords : *Accounting Information System, Internal Control, Government Institutions.*

ABSTRAK

Kajian yang dilakukan timbul akibat adanya penurunan kinerja pegawai pada tahun 2021 dibanding 2020. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dengan populasi sebanyak 50 pegawai. Kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang menjadi fokus kajian yang dilakukan dengan tujuan guna memahami peran sistem informasi, motivasi kerja, dan pengendalian internal. Data dianalisis menggunakan teknik deskriptif SPSS dan regresi linier berganda. Merujuk pada nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, artinya variabel sistem informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai signifikansi hubungan motivasi kerja pegawai yaitu $0,000$ masih berada di bawah angka $0,05$ sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu variabel pengendalian internal memiliki angka signifikansi sebesar $0,014$ yang mana nilai tersebut masih dibawah $0,05$, sehingga bisa diartikan bahwa variabel ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan temuan tersebut, peningkatan sistem informasi akuntansi, motivasi pekerja, dan penetapan pengendalian internal yang kuat semuanya berkontribusi pada kinerja

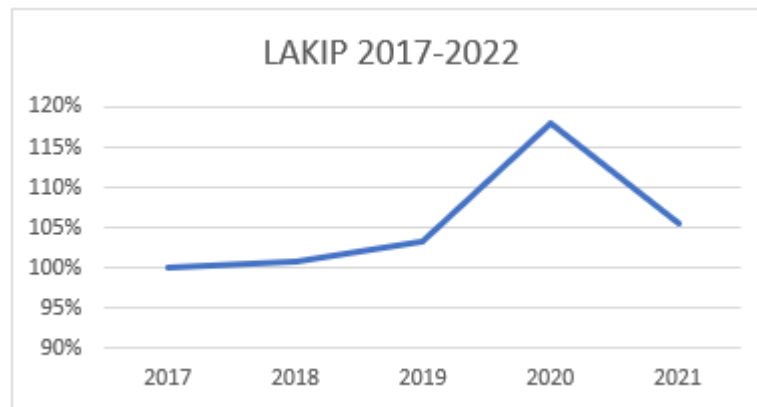
pekerjaan yang lebih baik. Hal yang harus dilakukan antara lain penerapan sistem informasi akuntansi yang membantu kesejahteraan pegawai dan memastikan pegawai mendapat pengawasan yang tepat.

Kata kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Lembaga Pemerintahan.

PENDAHULUAN

Persyaratan kapasitas aparatur sipil negara sebagai bagian dari pelaksanaan tugas dan kewajibannya dipengaruhi banyak hal, salah satunya adalah modernisasi secara global dan juga perkembangan institusi politik. Penting untuk menyeimbangkan antara kepercayaan masyarakat terhadap negara maupun perwakilan negara yang ada di daerah, yang keduanya adalah komponen dari institusi politik sebuah negara. Peningkatan kepercayaan masyarakat dapat dicapai dengan mewujudkan pencapaian tujuan organisasi yang efektif. Efektivitas itu sendiri timbul dari manajemen organisasi yang rapi dan efektif. Komponen manusia yang ada di institusi pemerintahan mengacu pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS diklasifikasikan sebagai "aparatur pemerintah" (Makatengkeng et al., 2021). Dalam (Herawati et al., 2016), diuraikan bagaimana pegawai negeri sipil harus berhasil untuk meningkatkan efektivitas kinerja mereka untuk mempromosikan kinerja dan pembangunan pemerintah. PNS diharapkan sukses menjadi anggota atau perpanjangan tangan negara, pelayan masyarakat, serta abdi negara. Kemampuan profesional untuk memenuhi tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan dan membangun kepuasan bagi masyarakat yang mereka layani adalah yang menentukan kinerja kerja, bukan keuntungan memiliki kemampuan untuk mendukung kinerja pemerintah dan pembangunan daerah merupakan kebutuhan konstan bagi pejabat sipil di Kabupaten Karawang.

Penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh BKPSDM, institusi ini bertanggung jawab dalam memberikan penilaian kepada pegawai pemerintahan termasuk di Pemda Kabupaten Karawang. Kegiatan yang berkaitan dengan penyusunan dokumen kebijakan daerah atau kebijakan teknis kelembagaan serta pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporannya menjadi kewenangan unit kerja ini. Hal ini tertuang dalam Peraturan Bupati Karawang Nomor 65 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sesuai dengan tugas dan fungsinya, mereka juga wajib melaksanakan fungsi lainnya sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah ditentukan.



Gambar 1. LAKIP 2017-2022

Data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2017–2021 yang diplot sebagai proporsi terhadap total kinerja disajikan pada Gambar 1. Setiap tahunnya BKPSDM menggunakan data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) untuk menguraikan hasil evaluasi kinerjanya. Setiap LAKIP BKPSDM Kabupaten Karawang memiliki 8 (delapan) aspek penilaian yang dikalkulasikan. Persentase kinerja pada tahun 2017-2020 mengalami kenaikan, tetapi mengalami penurunan pada tahun 2021. Kenaikan yang konsisten pada 2017-2020 menandakan kinerja BKPSDM selalu mengalami peningkatan yang disebabkan oleh baiknya kinerja pegawai dari unit kerja pemerintah tersebut. Di Kantor BKPSDM faktor-faktor seperti pengendalian informasi, motivasi kerja, dan sumber daya manusia dapat mempengaruhi prestasi, kinerja maupun perilaku pegawai. Kepemimpinan dan semangat kerja sangat menentukan dalam mengatasi permasalahan menurunnya kapasitas pegawai di dinas PUPR Kabupaten Karawang, menurut penelitian Firmayanti dan Ramdani (2022).

Penurunan kinerja terjadi pada tahun 2021 dibandingkan dengan tahun 2020. Penurunan ini terjadi sebesar 13%, yaitu kinerja pegawai pada tahun 2020 sebesar 118% sedangkan pada tahun 2021 sebesar 105%. Penurunan ini diduga akibat kurangnya kompetensi bidang ilmu pada pegawai. Penurunan juga terjadi akibat kinerja pada tahun 2020 mengalami kenaikan yang signifikan dibandingkan 2019. Meskipun pencapaian kinerja pada tahun 2021 mengalami penurunan, tetapi penilaian tersebut tetap di atas target BKPSDM adalah di atas 100%. Adapun evaluasi dan langkah BKPSDM untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja pegawai yaitu, implemenatasi merit sistem dengan membuat road map 8 aspek, melaksanakan manajemen talenta pegawai yang berkesinambungan, menyesuaikan jumlah dan kebutuhan formasi kekurangan ASN, melaksanakan *corporate university*, dan mengembangkan layanan kepegawaian berbasis IT.

Seberapa baik pekerja melakukan pekerjaannya merupakan faktor utama keberhasilan pengelolaan sebuah institusi atau organisasi. Pengelolaan organisasi dipengaruhi oleh sistem yang dikembangkan oleh organisasi tersebut, misalnya dalam

hal keuangan dan lain sebagainya organisasi akan mengandalkan sistem akuntansi yang dikembangkan. Sistem keuangan ini terdiri dari pengelola atau manusia dan hal lainnya yang memiliki tujuan untuk menghasilkan laporan keuangan organisasi (Shintia Rahma & Riduwan, 2021).

Menurut Jalil (2022), sistem informasi akuntansi adalah alat yang membantu bisnis merencanakan, mengendalikan, dan mengelola operasinya dengan memproses data dan transaksi. Output dari sistem tersebut adalah data valid serta sama dengan apa yang terjadi di lapangan sehingga bisa dijadikan sebagai dasar untuk pembuatan keputusan. Yang perlu menjadi perhatian dalam menjalankan sistem ini semua harus dilakukan dengan terstruktur dan benar mulai dari input data hingga pengolahan dan penyajian menjadi data yang mudah dimengerti.

Secara alami, pekerjaan akan lebih mudah dengan tersedianya sistem informasi akuntansi modern dan sudah terkomputerisasi. Sistem yang modern dan terkoneksi melalui jaringan komputer secara tidak langsung akan mempermudah dan tentunya membuat kinerja pegawai atau manusia yang bertugas menjadi lebih baik dari sebelumnya. Hal ini konsisten dengan studi oleh (Jalil, 2022) yang menyatakan SIA atau sistem informasi akuntansi yang baik pastinya akan membuat kinerja pegawai juga semakin bagus. Artinya jika institusi atau organisasi baik pemerintahan maupun swasta memiliki sistem yang bagus dalam pengelolaan keuangan maka akan mendapatkan manfaat secara global tidak hanya meningkatkan kemampuan dari karyawannya. Lebih lanjut kajian yang sama dari Rulyanti dan Siahaan (2021) menjelaskan jika SIA secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Penggunaan SIA tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut Riana & Rianty (2019).

Kinerja pegawai yang efektif diperlukan agar sistem informasi akuntansi menjadi efektif. Kinerja yang efektif merupakan langkah dalam menggapai tujuan organisasi ataupun instansi (Baharuddin, dkk., 2017). Efektifitas Sistem informasi yang tidak efektif dapat membuat pegawai kesulitan, sehingga terjadinya penurunan motivasi pegawai untuk melaksanakan tugasnya. (Patraini et al., 2021) mencirikan motivasi sebagai dorongan untuk terlibat dalam berbagai perilaku perilaku yang membantu pencapaian dan pemeliharaan tujuan Bahkan seseorang dengan kompetensi yang sangat sedikit tetapi banyak motivasi dapat mencapai banyak hal. Di sisi lain, jika pegawai sangat terampil tetapi kurang motivasi, kinerja pegawai akan menderita.

Penelitian tentang motivasi kerja mendukung pernyataan yang dibuat dalam penelitian sebelumnya (Shintia Rahma & Riduwan, 2021) bahwa dorongan intrinsik di tempat kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas. Kemanjuran sistem informasi akuntansi adalah fokus dari proyek penelitian ini. Temuan penelitian ini terkait dengan pentingnya SAP sebagai sistem akuntansi dalam manajemen sumber daya manusia. Tingkatkan semangat kerja dengan bantuan orang-orang SAP, sebuah modul perangkat lunak. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang bermotivasi tinggi akan mempunyai dampak menguntungkan yang lebih besar terhadap produktivitas. Motivasi

kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, menurut penelitian yang sama (Ruliyanti & Siahaan, 2021). Penerapan konsep PSAK yang sesuai juga dapat membantu meningkatkan motivasi dalam bekerja. Memaksimalkan produktivitas dapat dilakukan dengan bantuan PSAK ketika digunakan pada akuntansi dan pelaporan.

Menurut Rumiyantri dan Siahaan (2021), sistem pengendalian internal adalah seperangkat prosedur, kebijakan, dan tindakan terkoordinasi yang diterapkan untuk menjaga kejujuran organisasi, memastikan pencatatan keuangan akurat dan dapat diandalkan, meningkatkan produktivitas, dan menjamin kepatuhan terhadap manajemen. kebijakan. Pengendalian internal memiliki dampak yang signifikan terhadap pengelolaan dana serta sumber daya dalam konteks lingkungan ASP pemerintahan. Institusi pemerintahan meski tidak mengejar profit tetapi harus terus berusaha untuk meningkatkan kualitas komponen manusia yang mereka miliki agar semakin berkinerja baik sehingga lebih mudah mencapai tujuan institusi dan bisa memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat, karena hal tersebut merupakan tujuan utama dari institusi pemerintahan. Komponen manusia yang ada dalam institusi pemerintahan dituntut untuk tidak melakukan kesalahan apapun atau *zero mistake* termasuk dalam melakukan pengelolaan keuangan menggunakan sistem yang sudah ada. Karena transparansi dan keakuratan menjadi hal yang penting untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada institusi pemerintahan (Putri & Endiana, 2020).

Berdasarkan pemaparan di atas maka institusi pemerintahan penting untuk memperhatikan bagaimana penggunaan SIA dan juga pengendalian internal. Karena dua variabel tersebut secara langsung memiliki pengaruh yang besar dalam hal prestasi maupun hasil kerja pegawai di dalam institusi. Sudah ada banyak kajian yang menyatakan bahwa dual hal tersebut saling berkaitan dengan kinerja, salah satunya kajian yang dilakukan (Ismail & Sudarmadi, 2019) yang menemukan jika variabel pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal serupa juga dijelaskan pada penelitian dari (Putri dan Endiana, 2020) yang menjelaskan jika variabel pengendalian internal memiliki peran dalam peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian (Aminah, et al., 2021) mengisi kekosongan literatur dengan menyatakan bahwa sistem informasi meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Sementara itu, penelitian yang dilakukan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar menemukan bahwa SIA berpengaruh negatif terhadap kinerja, pengendalian intern berpengaruh baik, dan motivasi kerja tidak berpengaruh (Nisa, 2021). Penulis tertarik dengan topik "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia" karena terdapat perbedaan pada penelitian-penelitian sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Dampak variabel SIA, motivasi intrinsik di tempat kerja, serta pengendalian internal kepada produktivitas dirinci dalam penelitian ini. Penelitian ini bersifat kuantitatif; ini menguji hipotesis tentang hubungan antara variabel terikat dan sekumpulan faktor independen. Penelitian yang mengandalkan analisis numerik data penelitian untuk mendukung hipotesis dikenal sebagai penelitian kuantitatif. Pengaruh variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen) dapat dibuktikan melalui penggunaan hipotesis. Sampling jenuh digunakan untuk memilih 50 pegawai BKPSDM. Tujuan dari pengambilan sampel jenuh adalah untuk memasukkan setiap orang ke dalam sampel populasi. Pendekatan berbasis kuesioner, data dikumpulkan dan diukur menggunakan skala *likert*. Analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS digunakan dalam analisis statistik data. Pengujian dilakukan untuk mengevaluasi kualitas data, analisis deskriptif, dan tes asumsi tradisional. Hasil tes disajikan sebagai tabel yang kemudian dijelaskan menggunakan penjelasan yang sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

- Analisis Deskriptif

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SIA	50	22.00	30.00	25.5200	2.01261
MOTIVASI KERJA	50	21.00	30.00	24.7000	1.69332
PENGENDALIAN INTERNAL	50	17.00	27.00	24.2400	1.66059
KINERJA PEGAWAI	50	20.00	29.00	25.6200	2.16550
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Output Spss

Tabel 1 menyajikan jika variabel SIA memiliki angka rata-rata 25,52 dengan nilai maksimal 30 dan nilai minimal 22, yang artinya pegawai setuju atas sistem informasi akuntansi di BKPSDM Karawang. Variabel motivasi kerja memiliki angka rerata 24,70 dengan angka maksimal 30 dan angka minimal 21, yang artinya pegawai setuju atas motivasi kerja di BKPSDM Karawang. Variabel pengendalian internal memiliki angka rerata 24,24 dengan angka maksimal 27 dan angka minimal 17, yang artinya pegawai setuju atas pengendalian internal di BKPSDM Karawang. Variabel kinerja pegawai memiliki rata-rata sebesar 25,62 dengan nilai maksimal 29 dan nilai minimal 20, yang artinya pegawai setuju dengan kinerja pegawai di BKPSDM Karawang.

- Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Pengendalian Internal (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.613	1.34671

a. Predictors: (Constant), PENGENDALIAN INTERNAL, SIA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Output Spss

Berdasarkan output yang tersaji di atas angka untuk koefisien korelasi (nilai R) diperoleh 0,798. Nilai tersebut menunjukkan bahwa dalam kajian ini besarnya pengaruh dari masing-masing variabel yaitu Sistem-Informasi-Akuntansi (X₁), Motivasi-kerja (X₂), dan Pengendalian-Internal (X₃) berpengaruh terhadap Kinerja-Pegawai (Y).

- Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Pengendalian Internal (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.613	1.34671

a. Predictors: (Constant), PENGENDALIAN INTERNAL, SIA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Output Spss

Berdasarkan output model summary di atas angka untuk koefisien korelasi (nilai R) diperoleh 0,637. Nilai tersebut menunjukkan bahwa dalam kajian ini besarnya pengaruh dari masing-masing variabel yaitu Sistem-Informasi-Akuntansi (X₁), Motivasi-kerja (X₂), dan Pengendalian-Internal (X₃) berpengaruh terhadap Kinerja-Pegawai (Y) berada di angka 63,7 persen, sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak ada dalam kajian ini.

- Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas kuesioner dapat dievaluasi memakai tes validitas. Pengujian kualitas data dilakukan dengan menggunakan sampel percobaan dari 50 peserta. Tingkat kritik untuk tabel r dalam penelitian ini adalah 0,2816 berdasarkan tingkat kritik $N - 2 = 50 - 2 = 48$ dengan tingkat signifikan = 5%. Tabel 4 penelitian ini memuat output tes validitas.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
1	Sistem Informasi Akuntansi	X1_1	0,532	0,2787	Valid
		X1_2	0,494	0,2787	Valid
		X1_3	0,795	0,2787	Valid
		X1_4	0,763	0,2787	Valid
		X1_5	0,647	0,2787	Valid
		X1_6	0,661	0,2787	Valid
2	Motivasi Kerja	X2_1	0,748	0,2787	Valid
		X2_2	0,532	0,2787	Valid
		X2_3	0,597	0,2787	Valid
		X2_4	0,451	0,2787	Valid
		X2_5	0,613	0,2787	Valid
		X2_6	0,680	0,2787	Valid
3	Pengendalian Kerja	X3_1	0,373	0,2787	Valid
		X3_2	0,778	0,2787	Valid
		X3_3	0,779	0,2787	Valid
		X3_4	0,584	0,2787	Valid
		X3_5	0,451	0,2787	Valid
		X3_6	0,630	0,2787	Valid
4	Kinerja Karyawan	Y_1	0,603	0,2787	Valid
		Y_2	0,732	0,2787	Valid
		Y_3	0,456	0,2787	Valid
		Y_4	0,711	0,2787	Valid
		Y_5	0,854	0,2787	Valid
		Y_6	0,873	0,2787	Valid

Sumber: Output Spss

Tabel-4 menunjukkan hasil tes validitas, sehingga dapat dikatakan seluruh item penelitian valid.

2. Uji-Reliabilitas

Uji-reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi respons terhadap kuesioner yang menilai variabel. Ketika sebuah pernyataan dalam kuesioner memiliki respons yang konsisten atau stabil sepanjang waktu, itu dikatakan dapat diandalkan.

Tabel-5. Hasil-Uji-Reliabilitas

Variabel	Cronbac'h Alpha (α)	Koefisien Alpha	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi	0,728	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,652	0,60	Reliabel
Pengendalian Internal	0,667	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,792	0,60	Reliabel

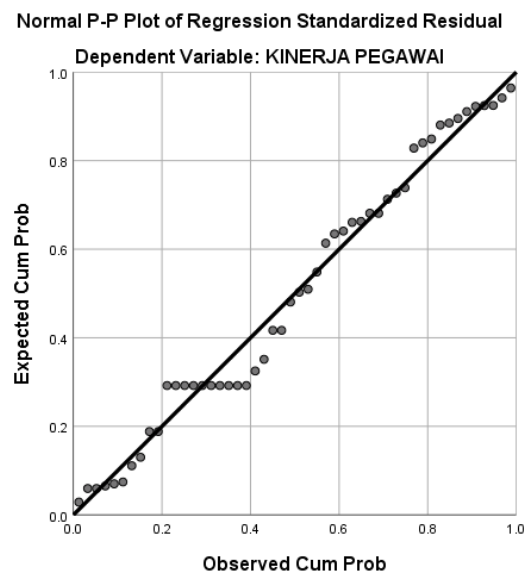
Sumber: Output Spss

Output tes reliabilitas telah disajikan dalam Tabel 5. Membuktikan jika variabel sistem informasi akuntansi memiliki skor 0,728, motivasi kerja memiliki skor 0,652, pengendalian internal memiliki skor 0,667, dan kinerja karyawan memiliki skor 0,792. Hasil data survei menunjukkan bahwa data pengukuran dianggap akurat karena suatu variabel dianggap akurat jika nilai alfa Cronbach lebih besar dari 0,6.

- **Hasil-Uji-Asumsi-Klasik**

- 1. Uji-Normalitas**

Kita dapat mengetahui apakah model yang menggambarkan hubungan antar variabel terdistribusi dengan norma atau tidak menggunakan tes normalitas. Tes normalitas dalam kajian ini menggunakan tes normal p-plot.



Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Output normal p-plot memperlihatkan jika model penelitian ini datanya terdistribusi dengan normal karena titik-titik dalam grafik menyebar mendekati garis normalitas. Dikatakan model regresi sesuai asumsi normalitas. Uji normalitas bukan hanya bisa dinilai dari melihat grafik atau gambar tersebut, tetapi juga bisa dinilai melalui

tes normalitas menggunakan nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pada tes tersebut data dikatakan terdistribusi dengan normal ketika angka Kolmogorov-Smirnov di atas 0,05 atau 5%.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30483283
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.086
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output Spss

Merujuk pada output uji Kolmogorov Smirnov pada Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil tes normalitas adalah $0,115 > 0,05$. Hasil Uji ini mengarah pada kesimpulan bahwa data terdistribusi dengan baik.

2. Uji-Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-4.658	3.526		-1.321	.193		
	SIA	.227	.103	.211	2.211	.032	.869	1.151
	MOTIVASI KERJA	.649	.152	.508	4.272	.000	.558	1.791
	PENGENDALIAN INTERNAL	.349	.147	.267	2.370	.022	.621	1.611

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

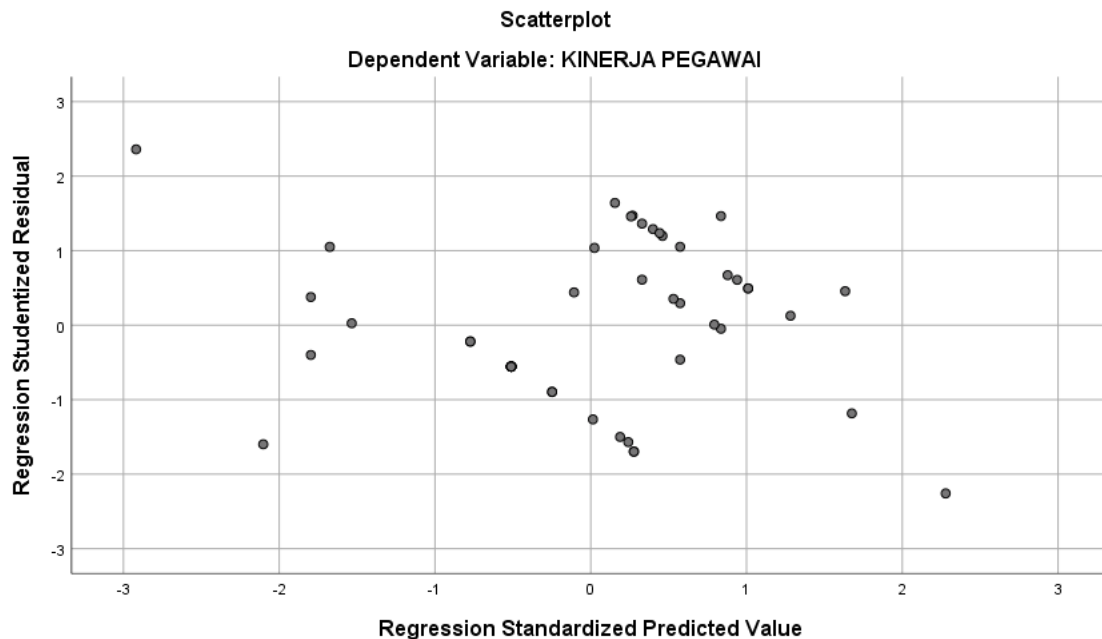
Sumber: Output Spss

Sistem Informasi Akuntansi berdasarkan tabel 7 mempunyai angka VIF $1,151 < 10$ dan angka toleransi $0,869 > 0,10$. Angka toleransi 0,558 dan angka VIF $1,791 < 10$ berhubungan dengan motivasi kerja sebesar 0,10 dollar. Nilai VIF sebesar 1,611 < 10 dan nilai toleransi sebesar 0,621 > berhubungan dengan pengendalian internal sebesar 0,10 dollar. Kurangnya multikolinearitas antar variabel dalam model dapat disimpulkan dari

variabel independen mempunyai angka Tolerance lebih besar dari 0,10 dan hasil perhitungan VIF kurang dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil tes heteroskedastisitas disajikan pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Titik-titik pada sumbu Y tampak tidak mempunyai model khusus serta menyebar dengan merata, persebaran berada di bagian bawah maupun atas dari angka normal yaitu 0. Hal ini diilustrasikan pada gambar di atas. Berdasarkan gambar tersebut maka bisa dikatakan jika model penelitian atau model regresi yang digunakan tidak bersifat heteroskedastis.

- **Hasil Uji Hipotesa**

- 1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Guna menentukan seberapa signifikan unsur-unsur dalam model penelitian, lakukan analisis regresi linier berganda. Setelah pengolahan tanggapan kuesioner selesai memakai aplikasi pengolah data terkomputerisasi serta output tes yang didapatkan maka disajikan dalam.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.658	3.526		-1.321	.193		
	SIA	.227	.103	.211	2.211	.032	.869	1.151
	MOTIVASI KERJA	.649	.152	.508	4.272	.000	.558	1.791
	PENGENDALIAN INTERNAL	.349	.147	.267	2.370	.022	.621	1.611

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Output Spss

Berdasarkan output yang sudah disajikan maka peneliti bisa menyimpulkan jika persamaan dari model regresi linier berganda dalam kajian yang dilakukan adalah berikut ini :

$$Y = -4,658 + 0,227 + 0,649 + 0,349 + \epsilon$$

2. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.658	3.526		-1.321	.193		
	SIA	.227	.103	.211	2.211	.032	.869	1.151
	MOTIVASI KERJA	.649	.152	.508	4.272	.000	.558	1.791
	PENGENDALIAN INTERNAL	.349	.147	.267	2.370	.022	.621	1.611

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Output Spss

Berdasarkan Tabel 9. didapatkan bahwa sistem informasi akuntansi mempunyai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $2,211 > 1,678$ dan angka signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$ yang artinya sistem informasi akuntansi menunjukkan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi memiliki $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $4,272 > 1,678$ dan angka signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengendalian Internal memiliki $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $2,370 > 1,678$ dan angka signifikansi $0,022 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.353	3	48.784	26.899	.000 ^b
	Residual	83.427	46	1.814		
	Total	229.780	49			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), PENGENDALIAN INTERNAL, SIA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Output Spss

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengendalian internal, motivasi kerja, dan sistem informasi akuntansi yang ditunjukkan dengan temuan uji F yang memberikan nilai $0,000 < 0,05$.

1. Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang

Angka signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$ sebagaimana dilaporkan dari temuan uji parsial (uji t) pada variabel sistem informasi akuntansi. Penolakan H_0 dan penerimaan H_a sama-sama ditunjukkan dengan angka tersebut sehingga mendukung hipotesis awal. Pengendalian sistem informasi akuntansi di BKPSDM dilakukan melalui optimalisasi penggunaan pencatatan, perangkat lunak, perangkat keras, dan jaringan. Temuan penelitian ini menguatkan temuan Jalil yang menemukan bahwa sistem informasi akuntansi memang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (2022). Kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar dipengaruhi secara negatif oleh pengendalian sistem informasi akuntansi, menurut penelitian Nisa (2012). Banyak yang percaya bahwa pengendalian sistem informasi penelitian Nisa adalah penyebab kesenjangan ini.

Penelitian telah menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Artinya komponen sistem informasi akuntansi mempengaruhi output pekerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang baik dan digunakan dengan baik. Kinerja pegawai di BKPSDM Karawang akan ditingkatkan dengan adanya perbaikan sistem informasi akuntansi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bkpsdm Kabupaten Karawang

Berdasarkan output tes parsial (uji t) variabel insentif kerja, hipotesis kedua (H_a) diterima dan H_0 tidak diterima karena angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Prestasi atau

kapasitas pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor yang memotivasinya dalam bekerja. Temuan kajian yang dilakukan menguatkan temuan Shinta Rahma dan Riduwan (2021) yang menemukan bahwa dorongan intrinsik dalam bekerja meningkatkan produktivitas secara signifikan. Sedangkan menurut Nisa (2021), tidak terdapat hubungan antara motivasi pegawai dengan kinerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar. Perbedaan hasil ini diduga karena tingkat motivasi kerja yang berbeda antara masing-masing tempat kerja pegawai.

Hasil kajian yang dilakukan memperlihatkan jika motivasi kerja yang baik memiliki efek yang baik pula terhadap hasil kerja pegawai. Motivasi kerja pegawai meningkat karena pimpinan memimpin dengan baik, memiliki sifat yang ramah, dan memperhatikan hak pegawai. Motivasi lain yang diberikan pada BKPSDM adalah pemberian pelatihan dan penghargaan pada pegawai. Oleh karena itu, didapatkan bahwa semakin besar motivasi kerja, pegawai akan memberikan yang terbaik untuk institusi.

3. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Karawang

Hipotesis ketiga didukung oleh temuan uji parsial variabel pengendalian internal (uji t) yang menunjukkan angka signifikan $0,022 < 0,05$. Akibatnya H_0 ditolak dan H_a diterima. Output pegawai dipengaruhi oleh variabel Pengendalian Internal. Temuan penelitian ini menguatkan temuan Ismail dan Sudarmadi (2019). Di mana dalam kajiannya menjelaskan jika sistem pengendalian internal yang efektif meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Ruliyanti dan Siahaan (2021) menyatakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keyakinan umum adalah bahwa variasi ini disebabkan oleh pendekatan kepemimpinan yang berbeda terhadap pengendalian internal di setiap lokasi studi.

Kinerja pegawai ditingkatkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) karena penerapan pengendalian internal yang efektif, seperti yang ditunjukkan oleh hasil penelitian. Analisis, evaluasi, dan penilaian pengendalian internal sangatlah penting. Sebagai bagian dari pengendalian internalnya, BKPSDM memastikan bahwa semua kebijakan dan proses berjalan sesuai standar, semua informasi sudah lengkap, dan terdapat pemantauan dan pemeriksaan yang memadai. Pengendalian internal yang semakin baik akan seiring dengan kinerja pegawai.

4. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bkpsdm Kabupaten Karawang

Hipotesis keempat diterima dan H_0 tidak diterima. Ditolaknya H_0 dikarenakan angka signifikansi dari hipotesis tersebut masih di bawah angka maksimal yaitu 0,05, hal ini ditunjukkan dengan nilai sig 0,000 pada hipotesis keempat yang diperoleh dari temuan uji F. Kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang dipengaruhi secara signifikan oleh

pengendalian internal, motivasi kerja, dan karakteristik sistem informasi. Hal ini sejalan dengan temuan Nisa (2012) yang menemukan bahwa sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja, dan kepemimpinan semuanya bekerja sama untuk meningkatkan produktivitas. Motivasi kerja, pengendalian internal, dan kualitas sistem informasi akuntansi semuanya mempunyai korelasi langsung terhadap seberapa baik kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Peneliti dapat menarik kesimpulan berikut dari hasil diskusi setelah mendukungnya dengan data yang tersedia:

1. Di kantor BKPSDM, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan antara lain oleh sistem informasi akuntansi. Hasil tersebut sejalan dengan kajian dari (Larensa Devrin et al., 2022). Peningkatan sistem informasi dengan adanya perangkat keras, perangkat lunak, dan teknologi jaringan yang baik terbukti akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Di kantor BKPSDM di Kabupaten Karawang, motivasi kerja berdampak besar terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, dengan setiap peningkatan motivasi kerja mengarah pada peningkatan kinerja karyawan yang sangat nyata. Hal ini menandakan bahwa semakin baik motivasi kerja di BKPSDM dari adanya pimpinan yang baik dan memperhatikan hak pegawai, akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Kinerja pegawai di Kantor BKPSDM sangat dipengaruhi oleh pengendalian internal, yang akan meningkatkan kinerja pegawai apabila telah dilaksanakan dengan benar. Ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat ke tingkat yang lebih besar jika pengendalian internal yang lebih baik diterapkan. Peningkatan Pengendalian internal di BKPSDM berupa penilaian dan evaluasi pegawai dengan meningkatnya kinerja pegawai.
4. Merujuk pada hasil tes untuk mengetahui hubungan simultan dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal, motivasi kerja, dan sistem informasi akuntansi semuanya berdampak pada kinerja karyawan. Tingkat signifikansi untuk ketiga variabel ini adalah $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainisha, A. A., & Meidawati, N. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Abdullah, I. D. P. 2018. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal of Business and Innovation Management*. 1(1):82-94.

- Aminah, J. Herawati, dan E. Septyatini. 2021. Pengaruh Pengendalian Internal Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 290-305.
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (2017). *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (2018). *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (2019). *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (2020). *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (2021). *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*
- Baharuddin, A., Asma, dan R. Niswaty. 2017. Efektivitas Pegawai di Kantor Kelurahan Lanrisang Kecamatan Lanrisang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*. 4(1):1-6.
- Capah, A. S. (2020). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa di Kabupaten Subang). Dalam *Platform Riset Mahasiswa Akuntansi*.
- Darwati, Y. 2015. Keterlambatan Mahasiswa dalam Studi Ditinjau dari Teori Atribusi dari Weiner (Upaya Mencari Solusi atas Keterlambatan Mahasiswa dalam Studi Psikologi Islam STAIN Kediri). *Universum*, (9)1, 57-65
- Dini, F. 2019. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Fadhila Amri, N., & Jumarding, A. (2022). SEIKO : Journal of Management & Business Realita Dibalik Tirai Akuntansi yang Bertara dengan Kerangka Teori Coso 5C. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 722-735.
- Fahlevi, P., Octaviani, A., & Dewi, P. (2019). *Analisis Aplikasi Ijateng Dengan Menggunakan Teori Technology Acceptance Model (Tam)*.
- Firmayanti, A. dan Ramdani, D. 2022. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*. 9(9):3295-3299
- Hakimi. 2020. Strategi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja: Teori dan Aplikasi. Singkawang: Guepedia.
- Hangga Rani, I., & Mayasari, M. (2015). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* vol. 3, no. 2, 2015, 164-170 ISSN 2337-7887 (print version).

- Herawati, N. L. M., Suputra, I. D. G. D., & Budiasih, I. G. A. N. (2016). *Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan*.
- Ismail, F. F., & Sudarmadi, D. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Beton Elemen Persada*.
- Jalil, M. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Di Tembilahan Kab. Inhil Riau*.
- Larena Devrin, C., Astuti, P., & Kurniawan, A. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada KKP Christiantoro Di Masa Pemulihan Pasca COVID-19*. 2(3).
- Makatengkeng, G., Kalangi, L., Gamaliel, H., Studi, P., Akuntansi, M., Ekonomi, F., Bisnis, D., Ratulangi, S., & Kampus, J. (2021). *Pengaruh Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe*. Dalam *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "Goodwill"* (Vol. 12, Nomor 2).
- Nisa, O. K. 2021. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kineja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN)*. Skripsi: UIN Satu Tulung Agung. Blitar.
- Pasaribu E. M dan Wijaya S.Y. 2017. *Implementasi Teori Atribusi untuk Menilai Perilaku Kecurangan Akuntansi*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 41-66
- Patraini, F. S., Dewi, F. G., & Sukmasari, D. (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.
- Putri, P. A. Y., & Endiana, I. D. M. (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.
- Rama D. V. dan J. F. L. Jones. 2008. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- Riana, D., & Rianty, M. (2019). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Ti Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*.
- Ruliyanti, S., & Siahaan, M. (2021). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja Cabang Lampung*. Dalam *Pusdansi.Org* (Vol. 1, Nomor 2).
- Septiana, I., Santoso, S., & Prasetyaningrum, N. E. (t.t.). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPR Bank Daerah Karanganyar)*.
- Shintia Rahma, I., & Riduwan, A. (2021). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan*.

Sopian, D., & Suwartika, W. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan.*

Swahyuni, M. N. K., & Adnantara, K. F. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pegendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Adiartha Udiana. *Journal Research Accounting.*