

## MODEL REGRESI KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN INTERNAL, DAN MOTIVASI KERJA PADA PT. SENTRALSARI PRIMASENTOSA (DEPO CLEO KEDIRI)

Elviana Novita Effendi<sup>1</sup>, Amin Tohari<sup>2</sup>, Mar'atus Solikah<sup>3</sup>  
Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri  
[elviananovita3@gmail.com](mailto:elviananovita3@gmail.com)

Informasi artikel :

Tanggal Masuk: 7 Juli 2022    Tanggal Revisi: 10 Agustus 2022    Tanggal diterima: 10 September 2022

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of AIS, internal control and work motivation on employee performance at Depo Cleo Kediri. The research method uses a quantitative approach with a causal associative approach. Data analysis used multiple linear regression analysis. The research subjects were employees of PT Sentralsari Primasentosa Kediri (Depo Cleo Kediri), as many as 35 respondents consisting of cashiers, admins, sales coordinators, and sales sales. Sources of research data obtained from the distribution of questionnaires. The results showed that AIS, internal control and work motivation partially had a significant positive effect on employee performance at PT. Sentralsari Primasentosa (Depo Cleo Kediri). The results of the F test also show that the variables of AIS, internal control and work motivation simultaneously have a positive effect on employee performance at PT. Sentralsari Primasentosa (Depo Cleo Kediri). This study uses the latest data, namely 2022.*

**Keywords:** Accounting System Information, Internal Control, Work Motivation

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh SIA, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Depo Cleo Kediri. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Subjek penelitian adalah karyawan PT Sentralsari Primasentosa Kediri (Depo Cleo Kediri), sebanyak 35 responden yang terdiri dari kasir, admin, koordinator sales, dan sales penjualan. Sumber data penelitian didapatkan dari penyebaran kuesiener. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SIA, pengendalian internal dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentralsari Primasentosa (Depo Cleo Kediri). Hasil uji F juga menunjukkan bahwa variabel SIA, pengendalian internal dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentralsari Primasentosa (Depo Cleo Kediri). Penelitian ini menggunakan data terbaru yaitu 2022.

**Keywords:** Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja

### PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang saat ini semakin terus meningkat mengakibatkan setiap perusahaan melakukan persaingan yang sangat ketat guna mencapai tujuan utama dalam usaha, yaitu memperoleh laba dengan maksimal. Dalam memenuhi kebutuhan manusia penggunaan teknologi informasi dapat memberikan manfaat dan berguna bagi perusahaan, sehingga teknologi sangat berperan penting untuk mempermudah setiap aktivitas transaksi maupun pencatatan pada perusahaan tersebut. Sistem informasi yang berkembang saat ini disebut dengan sistem informasi akuntansi atau juga dapat disebut SIA, merupakan sebuah sistem yang berfungsi untuk mengatur berbagai bentuk informasi yang berkaitan dengan akuntansi. Akuntansi sebagai penyediaan informasi yang berguna untuk dibentuk dalam SIA pada organisasi, seperti menyimpan dan mengumpulkan data terkait aktivitas dan transaksi, mengolah data yang didapatkan menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan, dan melakukan pemeriksaan secara akurat terhadap aset organisasi [1]. SIA memiliki komponen yang merupakan (I) *Input control* yang dirancang agar dapat memiliki tujuan untuk meyakinkan data yang didapatkan dalam transaksi input telah valid, bebas dari penyalahgunaan serta lengkap. (II) *Processing control* adalah proses pengendalian internal yang dapat mendeteksi data menjadi *error*, karena adanya kesalahan proses. (III) *Output*

*control* dilakukan agar menjamin output atau informasi yang disediakan menjadi akurat, lengkap, dan dibagikan kepada orang yang berhak [2].

Agar dapat membuat SIA yang ideal dalam suatu perusahaan, dibutuhkan sebuah sistem pengendalian internal yang digunakan untuk wadah suatu perusahaan tersebut. Sistem pengendalian internal dapat dijadikan sebagai salah satu fungsi dari SIA yang berguna untuk menunjang perkembangan suatu perusahaan [3]. Sistem pengendalian internal menurut Capah, “merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan yang berfungsi untuk memberikan jaminan yang cukup untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Pengendalian internal perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena dapat mencegah serta menjaga perusahaan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti kesalahan ataupun kecurangan” [4]. Pengendalian internal dapat digunakan sebagai dasar dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan memastikan keefektifan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh pengendalian internal juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. motivasi kerja sendiri merupakan suatu aspek psikologis karyawan yang secara umum merupakan hasil dari interaksi dan konteks karyawan. Fritz dalam Patraini dkk. (2021), menjelaskan bahwa dalam teori atribusi dijelaskan tentang perilaku seseorang. “Perilaku seseorang dapat ditentukan oleh kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan dan usaha) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti peraturan). Atribusi internal maupun atribusi eksternal dapat memengaruhi kinerja karyawan, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan memengaruhi sikap dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribusi internalnya (kemampuan dan usaha) dibandingkan dengan atribusi eksternalnya (peraturan)”[5].

Motivasi merupakan salah satu dalam fungsi manajemen yang digolongkan sebagai fungsi yang erat kaitannya dengan faktor manusia, bahkan motivasi merupakan salah satu masalah dalam manajemen terutama untuk para manajer. Menurut Sinaga, “secara garis besar motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan karyawan untuk mau giat bekerja” [6]. Menurut Ningsih dan Natalia, “kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pemberian tugas oleh atasan biasanya dilakukan atas dasar kecakapan, pengalaman serta ketrampilan yang digunakan oleh karyawan tersebut dalam menyelesaikan suatu tugas” [7]. Astuti dan Dharmadiaksa menambahkan bahwa “kinerja adalah sikap yang diperlihatkan oleh karyawan secara nyata sebagai bentuk dari hasil kerja yang sesuai dengan tugas dan perannya dalam suatu perusahaan” [8]. Moeheriono menjelaskan bahwa “kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi” [9].

Patriani dkk. (2021), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa “sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat diartikan bahwa pengendalian internal yang baik dan diterapkan pada setiap perusahaan akan berdampak positif terhadap meningkatnya kinerja perusahaan” [5]. Ningsih dan Natalia (2020) dalam penelitian lain melaporkan bahwa “motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi atau motivasi kinerja yang ditingkatkan dapat membuat kinerja karyawan lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan setiap pekerjaannya” [7].

Berdasarkan temuan di atas, efektivitas SIA, pengendalian internal, serta motivasi kerja dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan perusahaan tersebut. Sehingga, peneliti tertarik mengangkat judul penelitian mengenai “pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentralsari Primasentosa (Depo Cleo Kediri)”.

## **METODE**

Penelitian ini mengacu pada pendekatan kuantitatif serta teknik analisis regresi linier berganda. Tempat penelitian yang digunakan untuk memperoleh data berada di Depo Cleo Kediri yang berlokasi di Desa Sambiresik RT/RW, 03/01, Kel. Sambiresik, Kec. Gampengrejo, Kab. Kediri. Pengambilan data dilakukan selama 4 bulan, dimulai pada bulan Maret-Juni 2022. Selain itu, populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Depo Cleo Kediri yang berjumlah 35 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara jenuh, artinya semua bagaian

populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampel penelitian terdiri dari karyawan bidang kasir berjumlah 1, bidang administrasi berjumlah 1, bidang koordinator sales berjumlah 1, bidang sales penjualan berjumlah 32 dengan menggunakan sampling jenuh. Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder, data primer didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder didapatkan dari berbagai informasi tertulis berupa dokumen yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan pada Depo Cleo Kediri atau studi kepustakaan melalui berbagai jurnal, buku – buku teori dan artikel yang diambil dari internet. Terdapat instrumen yang digunakan oleh peneliti yaitu instrumen kuesioner tertutup yang ditujukan kepada responden (Karyawan Depo Cleo Kediri) menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan (Y), Sistem Informasi Akuntansi (X1), Pengendalian Internal (X2) dan Motivasi Kerja (X3).

Kuesioner yang didistribusikan sudah dilakukan uji validitas dengan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, yang berarti data kuesioner valid dan juga sudah dilakukan uji reliabilitas dengan nilai  $\alpha$   $>$  nilai batas, yang berarti data kuesioner reliabel.

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	X1.1	0,803	0,333	Valid
	2	0,797	0,333	
	3	0,725	0,333	
	4	0,809	0,333	
Pengendalian Internal (X2)	X2.1	0,563	0,333	Valid
	2	0,618	0,333	
	3	0,542	0,333	
	4	0,663	0,333	
	5	0,704	0,333	
	6	0,573	0,333	
	7	0,541	0,333	
	8	0,594	0,333	
	9	0,608	0,333	
	10	0,751	0,333	
	11	0,747	0,333	
	12	0,68	0,333	
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,709	0,333	Valid
	2	0,723	0,333	
	3	0,747	0,333	
	4	0,810	0,333	
	5	0,758	0,333	
	6	0,774	0,333	
	7	0,818	0,333	
	8	0,770	0,333	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,753	0,333	Valid
	2	0,800	0,333	
	3	0,763	0,333	
	4	0,766	0,333	
	5	0,744	0,333	
	6	0,754	0,333	

Sumber : Data Output SPSS Versi 28

Uji validitas terhadap semua variabel penelitian, menunjukkan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel didapatkan nilai koefisien korelasi dari setiap indikator lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dengan  $df$  33). Hal ini memperlihatkan setiap indikator variabel dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	N Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Sistem Informasi Akuntansi (X1)	4	0,787	Reliabel
2	Pengendalian Internal (X2)	12	0,954	
3	Motivasi Kerja (X3)	8	0,897	
4	Kinerja Karyawan (Y)	6	0,855	

Sumber : Data Output SPSS Versi 28

Tabel 2 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas, dimana setiap variabel penelitian memiliki nilai  $r$  alpha hitung (*Cronbach's Alpha*) > nilai 0,6. Sehingga, hasil uji reliabilitas seluruh variabel dinyatakan reliabel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik . Pengujian dilakukan pada nilai residual yang didapatkan dari model regresi. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (2-tailed), dimana jika nilai lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas terhadap 35 data dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3. Uji Kolmogorov – Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,81608240
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,087
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Output SPSS Versi 28

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal yang berarti nilai *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan 0,091 dengan nilai signifikan 0,200 > 0,05.

#### Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari hasil nilai tolerance dan VIF yang didapatkan. Model regresi dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas apabila memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	SIA	.463	2.160
	PENGENDALIAN INTERNAL	.555	1.801
	MOTIVASI KERJA	.435	2.300

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Output SPSS Versi 28

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4, menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada model data.

#### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan uji *Durbin Watson* (DW). Hasil uji autokorelasi dengan rumus DW dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.936 <sup>a</sup>	.876	.864	.855	1.993

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

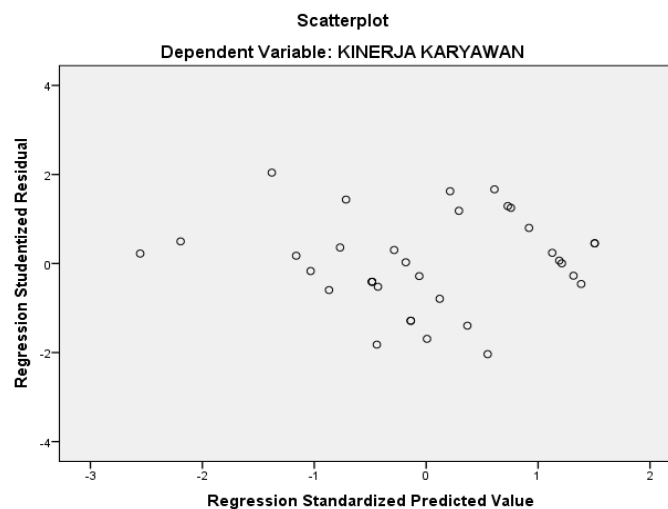
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Output SPSS Versi 28

Pengambilan keputusan uji autokorelasi didasarkan pada nilai DW yang didapatkan dan dibandingkan dengan nilai DW batas atas (dua). Hasil pengujian autokorelasi pada tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi karena nilai DW lebih besar dari dua dan kurang dari 4-du ( $1,70 < 1,993 < 2,30$ ).

#### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastis dilakukan dengan *scatterplot* dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Grafik *Scatterplot*

Sumber: Data Output SPSS Versi 28

Berdasarkan grafik scatterplot di atas, semua titik terlihat secara acak menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Jadi kesimpulannya adalah tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam menggunakan model transformasi regresi.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	1.571	1.753	
	SIA	.636	.142	.418
	PENGENDALIAN INTERNAL	.082	.029	.239
	MOTIVASI KERJA	.261	.062	.405

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Output SPSS Versi 28

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan hasil regresi linier berganda sehingga persamaan yang dapat dihasilkan : Kinerja Karyawan = 1,571 + 0,636 Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ ) + 0,082 Pengendalian Internal ( $X_2$ ) + 0,261 Motivasi Kerja ( $X_3$ ).

Konstantanya sebesar 1,571 dapat dinyatakan bahwa nilai kinerja karyawan adalah 1,571 dengan asumsi bahwa nilai semua variabel bebas adalah nol.

Koefisien  $X_1$  sebesar 0,636, diartikan bahwa variabel SIA bersifat positif terhadap variabel kinerja karyawan. Besaran nilai ini dapat diartikan bahwa setiap penambahan nilai satuan satu pada variabel SIA, dapat meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,636 dengan catatan variabel lain bernilai tetap. Sebaliknya apabila terdapat pengurangan pada variabel ini sebesar satuan satu, dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan sebesar 0,636 dengan catatan variabel lain bernilai tetap.

Koefisien  $X_2$  sebesar 0,082, diartikan bahwa variabel pengendalian internal bersifat positif terhadap variabel kinerja karyawan. Besaran nilai ini dapat diartikan bahwa setiap penambahan nilai satuan satu pada variabel pengendalian internal, dapat meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,082 dengan catatan variabel lain bernilai tetap. Sebaliknya apabila terdapat pengurangan pada variabel ini sebesar satuan satu, dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan sebesar 0,082 dengan catatan variabel lain bernilai tetap.

Koefisien  $X_3$  sebesar 0,261, diartikan bahwa variabel motivasi kerja bersifat positif terhadap variabel kinerja karyawan. Besaran nilai ini dapat diartikan bahwa setiap penambahan nilai satuan satu pada variabel ,motivasi kerja, dapat meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,261 dengan catatan variabel lain bernilai tetap. Sebaliknya apabila terdapat pengurangan pada variabel ini sebesar satuan satu, dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan sebesar 0,261 dengan catatan variabel lain bernilai tetap.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 <sup>a</sup>	.876	.864	.855

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Output SPSS Versi 28

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* adalah 0.864, maka artinya 86,4% variabel Kinerja Karyawan bisa diterangkan oleh ketiga variabel *independent* Sistem Informasi Akuntansi,

Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja. Sementara selebihnya (100% - 86,4%) = 13,6%) diterangkan faktor lainnya di luar model.

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 8. Hasil Uji t**

	Model	t	Sig.
	(Constant)	.896	.377
1	SIA	4.489	.000
	PENGENDALIAN INTERNAL	2.812	.008
	MOTIVASI KERJA	4.216	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Output SPSS Versi 28

Berdasarkan data tabel t dapat dilihat hasil  $H_1=0,000$ ;  $H_2=0,008$ ;  $H_3=0,000$  masing – masing hipotesis memiliki nilai signifikan  $\leq 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel terikat.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 9. Hasil Uji F**

	Model	F	Sig.
	Regression	72.800	.000 <sup>b</sup>
1	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PENGENDALIAN INTERNAL, SIA

Sumber: Data Output SPSS Versi 28

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui bahwa  $H_4= 0,000 \leq$  taraf signifikansi 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak, artinya secara simultan variabel bebas terdapat pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel terikat.

### Pembahasan

#### Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang didapatkan, mendukung hipotesis pertama dimana SIA memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Depo Cleo Kediri. Hasil ini didasarkan pada nilai signifikansi yang didapatkan pada uji parsial, dimana nilai signifikansi kurang dari sama dengan 0,05 ( sig.  $0,000 \leq 0,05$ ) dengan nilai koefisien regresi yang bernilai positif (0,636). Hasil ini dapat dibuktikan pada persamaan regresi yang telah didapatkan, dimana dapat dilihat apabila terdapat peningkatan pada variabel SIA akan berpengaruh juga pada peningkatan variabel kinerja karyawan. "Sistem informasi dalam perusahaan adalah faktor penting dalam pencapaian kinerja. Semakin baik sistem informasi akuntansi maka pengguna sistem informasi akuntansi akan merasa puas jika sistem informasi akuntansi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat"[1].

Hasil penelitian sejalan dengan yang dilakukan Astuti dan Dharmadiaksa bahwa "variabel sistem informasi akuntansi mendapatkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Astuti menambahkan bahwa sistem informasi akuntansi memberi kesempatan bagi organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan sehingga memungkinkan perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif". Menurut Ratnaningsih, "banyak pihak yang memanfaatkan sistem informasi untuk mencapai keunggulan perusahaan karena sistem informasi akuntansi sangat membantu dalam meningkatkan kecepatan, fleksibilitas, integrasi, dan keakuratan dalam menghasilkan informasi" [8].



Menurut Sopian dan Suwartika, “Keberhasilan sistem informasi akuntansi didalam suatu perusahaan tergantung bagaimana sistem itu dijalankan dan digunakan sehingga memberikan kemudahan bagi para pemakainya. Sistem informasi akuntansi yang diimplementasikan didalam perusahaan seharusnya dapat memberikan manfaat pada kinerja individu setiap karyawan dan organisasi serta memberikan kenyamanan bagi para pemakainya, sehingga sistem informasi akuntansi tersebut dapat dimanfaatkan dengan baik didalam perusahaan”[1]. SIA di Depo Kediri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa SIA dijalankan dengan baik dan dapat memberi kemudahan bagi karyawan.

#### Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang mendukung hipotesis kedua dapat dinyatakan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Depo Cleo Kediri. Hal ini dapat diketahui berdasarkan nilai signifikansi (hasil uji t) sebesar  $0,008 \leq$  taraf signifikan  $0,05$ . Nilai koefisien regresi adalah  $0,082$  yang menduduki arah positif. Hal ini dapat dibuktikan bahwa semakin baik penerapan pengendalian internal maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa “variabel pengendalian internal mendapatkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Menurut Maharani dkk., “Secara konsep, suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai karyawan harus memiliki kesadaran akan lingkungan pengendalian yang terdapat di dalam perusahaan. Apabila karyawan telah memahami lingkungan pengendalian yang ada di lingkungan kerjanya dapat dipastikan kinerja yang dilakukan karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan. yang berarti bahwa lingkungan pengendalian yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan pengendalian dalam suatu organisasi mempengaruhi efektivitas pengendalian internal secara menyeluruh karena komponen ini berpengaruh pada kesadaran masing-masing karyawan dalam organisasi terhadap tindakan, kebijakan, dan prosedur yang telah dibuat yang akan membuat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi lebih termotivasi lagi dari sebelumnya dalam melakukan setiap pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan pengendalian merupakan mesin penggerak perusahaan dan merupakan fondasi segala sesuatu ditempatkan dan kinerja karyawan merupakan pelaksana keberhasilan suatu pencapaian tujuan perusahaan”[10].

Patrini dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa “pengendalian internal menunjukkan arah positif dengan nilai koefisien sebesar  $0,268$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,049 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan konstruksi di Bandar Lampung”[5]. Menurut Sopian dan Suwartika, “Sistem pengendalian internal adalah untuk menghindari adanya penyimpangan dari prosedur, laporan keuangan yang dihasilkan dari perusahaan, dapat dipercaya dan kegiatan perusahaan sejalan dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Selain itu sistem pengendalian internal adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, untuk melindungi harta/aktiva perusahaan dan pencatatan pembukuannya, sistem pengendalian internal digunakan untuk mengecek kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong ditaatinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.” Pelaksanaan sistem pengendalian internal yang baik, dapat meningkatkan kinerja dari karyawan menjadi lebih terarah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang mendukung hipotesis ketiga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Depo Cleo Kediri. Hal ini dapat diketahui berdasarkan nilai signifikansi (hasil uji t) sebesar  $0,000 \leq$  taraf signifikan  $0,05$ . Nilai koefisien regresi adalah  $0,261$  yang menduduki arah positif. Hal ini dapat dibuktikan bahwa semakin baik penerapan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa “variabel motivasi kerja mendapatkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” [11]. Menurut Kasmir, “jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya”[12]. Motivasi kerja sendiri menurut George dan Jones didapatkan dari dua sumber, yaitu “motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri individu dan motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar individu” [11]. Hasil



penelitian yang dilakukan oleh Patraini dkk., mendapatkan hasil bahwa “motivasi kerja menunjukkan arah positif dengan nilai koefisien sebesar 0,316 dan nilai signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan konstruksi di Bandar Lampung” [5].

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan nilai signifikansi hasil uji F sebesar  $0,000 \leq$  taraf signifikan  $0,05$ , maka hipotesis keempat dapat diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,864, yang artinya semua variabel bebas berpengaruh sebesar 86,4 terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Hasil ini juga dapat diartikan bahwa semakin tinggi penerapan SIA, pengendalian internal dan motivasi kerja maka semakin tinggi peningkatan kinerja karyawan pada Depo Cleo Kediri.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh patraini dkk., dimana “secara simultan atau bersama-sama maka dapat dikatakan bahwa pengendalian internal (X1), Sistem Informasi Akuntansi (X2) motivasi kerja (X3) dan kapasitas sumberdaya manusia (X4), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan konstruksi di Kota Bandar Lampung (Y)”[5]. Menurut Rizaldi, Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian kinerja yang tinggi akan memberikan kepuasan bagi individu sehingga individu tersebut dapat termotivasi untuk selalu berusaha mencapai kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya”[13]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh SIA, Pengendalian internal dan motivasi kerja sebesar 86,4%.

Hasil ini juga sejalan dengan teori atribusi, dimana “perilaku seseorang dapat ditentukan oleh kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan dan usaha) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti peraturan). Atribusi internal maupun atribusi eksternal dapat memengaruhi kinerja karyawan, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan memengaruhi sikap dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya”[5]. Karyawan yang mendapatkan faktor internal lebih baik misal motivasi kerja, tentu akan mendapatkan hasil lebih maksimal dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah. SIA dan kontrol internal perusahaan, merupakan faktor eksternal dari karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih maksimal.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat ditunjukkan apabila semakin baik SIA maka kinerja karyawan akan semakin efektif. Perusahaan membutuhkan sistem informasi akuntansi agar *output* dari kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan. Oleh karena itu, SIA sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diketahui bahwa semakin baik pengendalian internal maka kinerja karyawan akan semakin efektif. Apabila pengendalian internal tidak terlaksana sesuai dengan prosedur yang berlaku, maka hal tersebut akan menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan fungsi pengendalian internal mengenai kualitas kinerja karyawan. Hal ini akan mempengaruhi suatu informasi yang diperoleh tidak akurat sehingga menyebabkan penyalahgunaan informasi oleh pihak internal maupun eksternal perusahaan.

Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa semakin baik peningkatan motivasi kerja, maka semakin efektif untuk kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja tidak diterapkan di suatu perusahaan, maka akan menimbulkan ketidakefektifan dalam setiap pekerjaan seperti *double jobs*. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu menerapkan motivasi kerja kepada setiap karyawan karena dapat menumbuhkan kualitas perusahaan yang baik.

Secara keseluruhan sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja mendapatkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga melalui penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat

pengaruh yang cukup kuat terhadap sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari adanya kesimpulan tersebut peneliti menyarankan agar Depo Cleo Kediri dapat mempertahankan kinerja karyawan dengan meningkatkan sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja sehingga dapat menumbuhkan kualitas karyawan yang lebih baik lagi. Bagi peneliti lain, saran dari penulis untuk menambahkan variabel independen lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti halnya dalam formalisasi pengembangan sistem, serta disarankan tidak hanya menggunakan metode survei berupa kuesioner, melainkan juga metode wawancara.

#### DAFTAR RUJUKAN

- [1] Sopian D, Suwartika W. Sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan kinerja karyawan. JSMA (Jurnal Sains Manaj Akuntansi) 2019;XI:40–53.
- [2] Putri PAY, Endiana IDM. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan). KRISNA Kumpul Ris Akunt 2020;11:179–89. <https://doi.org/10.22225/kr.11.2.1433.179-189>.
- [3] Tjiyahdi G. Penerapan Pengendalian Internal Pada Badan Usaha Dagang Untuk Meningkatkan Efektivitas Pada Divisi Pembelian Di Cv Utama Mart. J Ilm Mhs Univ Surabaya 2014;3, No. 1:1–22.
- [4] Capah AS. Penaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi , Pengendaalian Internal dan Motivasi Kerja ( Studi Pada Perusahaan Jasa di Kabupaten Subang ). Prism (Platform Ris Mhs Akuntansi) 2020;01:1–14.
- [5] Patraini F, Dewi F, Sukmasari D. Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. J Akunt dan Keuang 2021;26:12–21. <https://doi.org/10.23960/jak.v26i1.237>.
- [6] Sinaga S. Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan. J Darma Agung 2020;28:132. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i1.605>.
- [7] Ningsih Y, Natalia EY. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wook Global Technology. J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt 2020;8:935–44. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28043>.
- [8] Astuti N, Dharmadiaksa I. Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas dengan Teknologi Informasi pada Kinerja Karyawan. E-Jurnal Akunt 2014;9:373–84.
- [9] Moeheriono. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada; 2012.
- [10] Maharani FL, Sofianti SPD, Wardayanti SM. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik. J Akunt Univ Jember 2015;13:57. <https://doi.org/10.19184/jauj.v13i2.2166>.
- [11] Susanto N. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Agora 2019;7:6–12.
- [12] Kasmir. Manajemen sumber daya manusia (teori dan Praktik). Depok: Rajagrafindo Persada; 2016.
- [13] Rizaldi F, Suryono B. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan. J Akunt 2015;4:10–9.