

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PEGENDALIAN
INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BPR ADIARTHA UDIANA**

**Margareta Ni Kadek Swahyuni¹
K. Fridagustina Adnantara²**

Fakultas Bisnis, Universitas Triatma Mulya, Badung - Bali^{1,2}
email: margaretaswahyuni@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of accounting information systems (X1) on employee performance (Y) at PT. BPR Adiartha Udiana, the influence of internal control (X2) on employee performance (Y) at PT. BPR Adiartha Udiana, the effect of work motivation (X3) on employee performance (Y) at PT. BPR Adiartha Udiana, and the effect of simultaneous accounting information system (X1), internal control (X2), work motivation (X3) on employee performance (Y) at PT. BPR Adiartha Udiana. The population in this study amounted to 46 people. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The conclusion obtained is that the accounting information system (X1) partially has no influence on employee performance (Y) at PT. BPR Adiartha Udiana indicated at a significance value of 0.729 greater than 0.05. Internal control (X2) and work motivation (X3) partially have a positive influence on employee performance (Y) at PT. BPR Adiartha Udiana, this can be seen at a significance value of 0.041 and 0.016 smaller than 0.05. Accounting information system (X1), internal control (X2) and work motivation (X3) have a simultaneous effect on employee performance (Y) at PT. BPR Adiartha Udiana indicated at a significance value of 0,000 smaller than 0,005. The magnitude of the influence of accounting information systems, internal control and work motivation on employee performance at PT. BPR Adiartha Udiana amounted to 67.7% and the remaining 33.3% was influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *accounting information system, internal control, work motivation, employee performance.*

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif mengakibatkan setiap perusahaan dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, mengatasi segala kebutuhan konsumen, dan menghadapi persaingan yang ketat dengan perusahaan lain. Perusahaan yang ingin tetap bertahan harus menghadapi perubahan tersebut dengan strategi masing-masing. Salah satu strategi

tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu pekerjaan karena dengan hasil yang dicapai tersebut kita dapat mengetahui seberapa besar hasil kinerja seorang. Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai individu tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, serta

keterampilan yang digunakan oleh individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Industri di bidang perbankan juga tak luput dari persaingan yang tinggi. Dunia perbankan juga mengalami persaingan yang semakin ketat. Dengan bermunculan beragam produk-produk baru yang ditawarkan para kompetitor, serta semakin meningkatnya kebutuhan *customer* akan berbagai macam layanan perbankan menuntut setiap bank untuk melakukan perencanaan strategis agar tetap dapat *survive*.

Hasil pengembangan teknologi informasi yang banyak dimanfaatkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah sistem informasi, pengendalian internal dan motivasi kerja. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya. Penerapan sistem pengendalian internal secara baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Apabila suatu dorongan ini tidak terdapat pada diri karyawan, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Manfaat dari sistem informasi akuntansi sendiri adalah meningkatkan efisiensi kinerja bisnis, baik itu pada bagian keuangan dan bagian lainnya. Sementara di PT. BPR Adiartha Udiana masih sering terjadinya kesalahan transaksi yang disebabkan oleh *human error* dan

system error. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja PT. BPR Adiartha Udiana. Untuk meningkatkan kinerja BPR Adiartha Udiana dibutuhkan inisiatif, disiplin, dan tanggung jawab dari karyawan. Sistem informasi akuntansi yang efisien dan efektif dibutuhkan dalam menyajikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan manajemen maupun berbagai pihak di luar perusahaan yang memerlukannya. Selain itu pengendalian internal menjadi landasan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan jaminan kinerja karyawan yang efektif. Dan pemberian motivasi kerja juga dibutuhkan karena merupakan suatu yang esensial dalam menunjang kinerja karyawan dan pada akhirnya akan menjadi faktor tersebut akan menjadi penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian yang tersajipada latar belakang, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Listiana (2017:12), kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Indriawaty (2015:56), kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas pengalaman, dan keunggulan serta waktu. Menurut Damayanti (2016:21), karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Zaki Baridwan dalam Widiana (2015:12), sistem informasi akuntansi yaitu adalah suatu komponen yang mengumpulkan, menggolongkan, mengolah, menganalisa dan mengkombinasikan informasi keuangan yang relevan untuk pengambilan keputusan pihak-pihak luar (seperti inspektorat pajak, investor, dan kreditor) pihak-pihak dalam (terutama manajemen). Sedangkan Bodnar and Hopwood (2010:1) menyatakan bahwa sistem

informasi akuntansi adalah kumpulan dari sumber daya yang akan mentransformasikan data-data keuangan menjadi informasi yang diolah secara manual maupun dengan bantuan komputer yang berguna bagi pengambilan keputusan. Sistem informasi akuntansi terkomputerisasi merupakan investasi mahal dan bersifat jangka panjang tetapi hasil yang dihasilkan sangat sepadan karena dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Sistem informasi yang akurat dan tepat waktu menjadikan aktivitas-aktivitas perusahaan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien yang tentunya akan membuat perusahaan tercapai tujuannya. Menurut Indriawaty (2015:34), terdapat tiga fungsi utama sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut.

- 1) Mendukung aktivitas perusahaan sehari-hari.
- 2) Mendukung proses pengambilan keputusan.
- 3) Membantu pengelola perusahaan dalam memenuhi tanggung jawabnya kepada pihak eksternal.

Pengendalian Internal

Menurut Damayanti (2016:21), pengendalian internal merupakan suatu proses yang dilakukan oleh dewan komisaris manajemen serta *personel* lain dalam entitas tersebut yang dirancang guna menambah keyakinan tentang pencapaian tiga tujuan berikut ini, yaitu keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Dari uraian mengenai pengertian pengendalian internal di atas, jelas

bahwa betapa pentingnya peranan pengendalian internal dalam rangka tercapainya tujuan perusahaan. Dan hal ini dapat diketahui bagaimana perusahaan menerapkan sistem yang ada dan sumber daya yang dipekerjakan untuk mendukung tercapainya tujuan yang ada dalam pengertian pengendalian internal. Menurut Damayanti (2018:17), tujuan pengendalian internal adalah sebagai berikut:

- 1) Keandalan Informasi Keuangan.
- 2) Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.
- 3) Efektivitas dan efisiensi operasi.
- 4) Keterbatasan Bawaan dalam Pengendalian Intern.

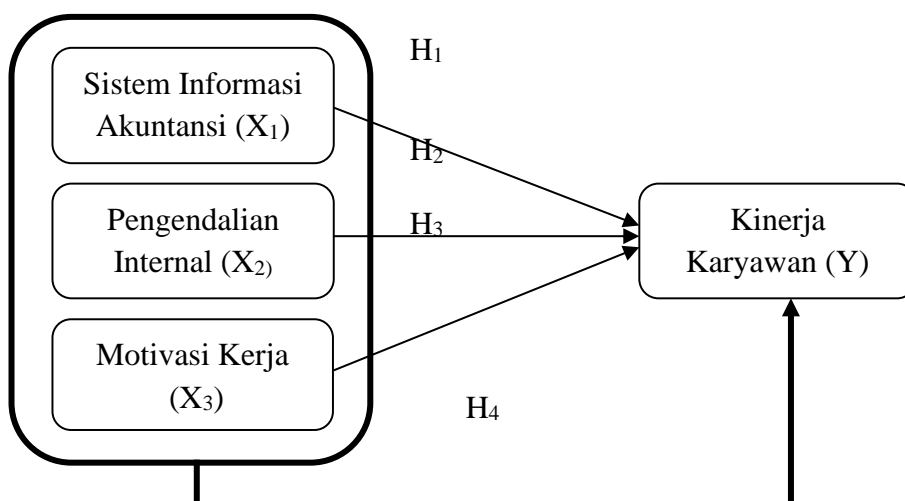
Motivasi Kerja

Safitri (2017:20) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan menurut Prakoso (2016:13) motivasi kerja

dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Menurut Indriawaty (2015:43) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 4) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 5) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipatif karyawan.
- 6) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Sumber: Data Diolah, 2019

Hipotesis

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

a) Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Romney dan Steinbart (2011:52) menyatakan bahwa penerapan teknologi sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberi nilai tambah (*value added*) bagi pengguna dalam bentuk penyediaan berbagai informasi keuangan untuk kegiatan perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (kinerja keuangan dan non keuangan). Hasil akhir dari sistem informasi akuntansi adalah laporan keuangan, laporan keuangan digunakan untuk pengambilan keputusan oleh manajemen. Dengan laporan keuangan inilah manajemen dapat menentukan perencanaan, strategi, kebijakan yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaannya. Dari hasil penelitian Indriawaty (2015) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut :

H₁ : Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Menurut AICPA (*American Institute of Certified Public accountants*) dalam Afrilia (2018:9) menjelaskan bahwa

pengendalian internal meliputi struktur organisasi, semua metode dan ketentuan-ketentuan yang terkoordinasi yang dianut dalam perusahaan untuk melindungi harta kekayaan, memeriksa ketelitian, dan seberapa jauh data akuntansi dapat dipercaya, meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong ditaatinya kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan pengendalian internal yang baik dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kontribusi tersebut tentunya akan berdampak juga bagi kinerja karyawan. Dari hasil penelitian Maharani (2015) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut :

H₂ : Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah motivasi. Motivasi dapat membuat individu berusaha untuk mewujudkan keinginannya. Jika individu berhasil dimotivasi dengan baik, maka kinerja individu akan meningkat.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk

mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Ashadi, 2011:20).

Menurut Safitri (2017:6), motivasi kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja yang timbul dari pegawai maka pegawai akan menjadi lebih bersemangat dan terdorong dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan dan tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jika motivasi kerja kurang maka hal tersebut dapat menurunkan semangat dan gairah untuk bekerja sehingga mengakibatkan penurunan kinerja pada pegawai yang tentu juga berdampak pada tujuan atau target yang dicapai organisasi.

Dengan demikian, bahwa pemberian motivasi yang tepat maka para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya, karena apabila suatu perusahaan berhasil mencapai tujuannya, maka kepentingan para pegawainya pasti akan terjamin. Dari hasil penelitian Indriawaty (2015) dan Safitri (2017) menunjukkan bahwa motivasi

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut:

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan penjelasan dari hipotesis yang telah disebutkan sebelumnya maka sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja secara bersama-sama pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut:

H₄ : Sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menggambarkan hubungan antara sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja sebagai variabel independen atau disebut variabel bebas dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen atau disebut variabel terikat secara parsial serta membuktikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 46 karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala *likert*. Adapun analisis data bersifat statistik dengan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Pengujian yang dilakukan untuk

menguji kualitas data, analisis deskriptif dan uji asumsi klasik. Hasil dari pengujian ini berupa tabel yang kemudian diinterpretasikan dalam deskripsi yang mudah dipahami.

Semua variabel dalam uji ini dikatakan valid dan reliabel karena dalam pengujian validitas r -hitung $\geq r$ -tabel (0,32) serta dalam pengujian reliabilitas nilai Alpa Cronbach $\geq 0,6$.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

TABEL 4.1
HASIL UJI NORMALITAS
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61706681
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.044
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.741
Asymp. Sig. (2-tailed)		.642

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,642 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov

didas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

TABEL 4.2
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sistem Informasi Akuntansi	.931	1.075
	Pengendalian Internal	.861	1.162
	Motivasi Kerja	.915	1.092

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) disekitar angka 1. Sistem Informasi Akuntansi mempunyai nilai *tolerance* 0,931, Pengendalian Internal mempunyai nilai *tolerance* 0,861, Motivasi Kerja mempunyai nilai *tolerance* 0,915 dan Sistem Informasi Akuntansi

mempunyai nilai VIF 1,075, Pengendalian Internal mempunyai nilai VIF 1,162 dan Motivasi Kerja mempunyai nilai VIF 1,092. Hal ini dapat dinyatakan bahwa data penelitian tidak mengalami multikolinearitas sehingga model regresi yang ada layak dipakai dalam memprediksi kinerja karyawan.

3) Uji Heteroskedastisitas

TABEL 4.3
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS
Coefficients^a

Model	t	Sig.
¹ (Constant)	-.208	.836
Sistem Informasi Akuntansi	-.829	.413
Pengendalian Internal	.705	.486
Motivasi Kerja	.654	.517

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah, 2019.

Tabel 4.3 diatas, menunjukan hasil bahwa semua nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (Sig > 0,05), sehingga variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

TABEL 4.4
MODEL PERSAMAAN REGRESI
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.174	5.788		2.103	.042
Sistem Informasi Akuntansi	.085	.157	.058	.349	.729
Pengendalian Internal	.272	.051	.180	1.048	.041
Motivasi Kerja	.367	.181	.152	.912	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2019.

Dari tabel 4.4 diatas maka persamaan regresi yang terbentuk dari uji ini adalah :

$$Y = 2.174 + 0,085X_1 + 0,272X_2 + 0,367X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai kostanta sebesar 2,174 hal ini menunjukkan bahwa jika variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) berupa sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja nilainya adalah 0 (nol), maka variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan nilainya sebesar 2,174 satuan.
- 2) Nilai Variabel X_1 (sistem informasi akuntansi) sebesar 0,085 artinya variabel sistem informasi akuntansi memberikan kontribusi positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 0,085 satuan. Hal ini berarti setiap peningkatan sistem informasi akuntansi 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami

peningkatan sebesar 0,085 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

- 3) Nilai Variabel X_2 (pengendalian internal) sebesar 0,272 artinya variabel pengendalian internal memberikan kontribusi positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 0,272 satuan. Hal ini berarti setiap peningkatan pengendalian internal 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,272 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- 4) Nilai Variabel X_3 (motivasi kerja) sebesar 0,367 artinya variabel motivasi kerja memberikan kontribusi positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 0,367 satuan. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi kerja 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.367 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial

TABEL 4.5
HASIL UJI t (PARSIAL)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.174	5.788		2.103	.042
Sistem Informasi Akuntansi	.085	.157	.058	.349	.729
Pengendalian Internal	.272	.051	.180	2.048	.041
Motivasi Kerja	.367	.181	.152	1.912	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2019.

Melalui statistik uji t yang terdiri dari sistem informasi akuntansi (X_1), pengendalian internal (X_2) dan motivasi kerja (X_3) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y).

- a) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)
Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,729 yaitu lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti H_1 ditolak dan H_0 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t yang bernilai 0,349 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.
- b) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)
Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal memiliki tingkat signifikan sebesar 0,041 yaitu lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat

dikatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t yang bernilai 2.048 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

- c) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)
Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,016 yaitu lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t yang bernilai 1,912 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

2. Uji Simultan

TABEL 4.6
HASIL UJI F (SIMULTAN)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	559.032	3	279.667	23.455	.000 ^b
Residual	180.981	36	12.311		
Total	740.013	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal

b. Dependent Variable:
Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis keempat yaitu uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 23.455 dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil daripada 0,05, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Artinya, setiap perubahan yang terjadi

pada variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Adiartha Udiana.

3. Uji Koefisien Determinansi (*Adjusted R²*)

TABEL 4.7
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.680	.667	1.158

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal

Sumber : Data diolah, 2019.

Tabel 4.7 di atas, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.667 atau 66,7%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja adalah sebesar 66,7%,

sedangkan sisanya sebesar 0,333 atau 33,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini, contohnya gaya kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia.

Pembahasan Hasil Penelitian**1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda untuk sistem informasi akuntansi didapatkan nilai sig $0,729 > 0,05$ dan nilai koefisien β $0,085$ bernilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, walaupun sistem informasi akuntansi di PT. BPR Adiartha Udiana ini dikategorikan baik, tapi ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu penyebabnya adalah ada beberapa karyawan yang tidak sering menggunakan sistem informasi akuntansi yaitu marketing dana. Marketing dana biasanya menggunakan sistem informasi akuntansi hanya untuk menginput setoran tabungan nasabah, dan jika nasabah ingin menarik tabungan maka yang berhak memproses transaksi penarikan tabungan adalah teller. Selain itu jika sistem sedang *error* atau tidak dapat digunakan, maka marketing dana dapat menginput transaksi secara manual.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Listiana (2017) yang menunjukkan hasil bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Indriawaty (2015) yang menunjukkan hasil bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda untuk pengendalian internal didapatkan nilai sig $0,041 < 0,05$ dan nilai koefisien β $0,272$ bernilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana jika pengendalian internal sudah diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Artinya semakin baik penerapan pengendalian internal maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Maharani (2015) yang menunjukkan hasil bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda untuk motivasi kerja didapatkan nilai sig $0,016 < 0,05$ dan nilai koefisien β $0,367$ bernilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana setiap peningkatan motivasi kerja akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Indriawaty (2015) dan Safitri (2017) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

Dari hasil pengujian secara simultan variabel sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pengendalian internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja yang diterapkan dalam perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pendahuluan, tinjauan pustaka dan pengolahan data serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- 1) Dari hasil pengujian secara parsial, variabel sistem informasi akuntansi memiliki tingkat signifikansi $0,729 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Dari hasil pengujian secara parsial, variabel pengendalian internal memiliki tingkat signifikansi $0,041 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) Dari hasil pengujian secara parsial, variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikansi $0,016 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa

motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 4) Dari hasil pengujian secara simultan, variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Saran

- 1) Bagi PT. BPR Adiartha Udiana
Saran yang diberikan kepada PT. BPR Adiartha Udiana yaitu diharapkan mempunyai sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja yang lebih baik lagi sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu juga agar penelitian ini menjadi bahan masukan atau pertimbangan dalam peningkatan kualitas peranan sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja dengan peningkatan kinerja karyawan.
- 2) Bagi penelitian selanjutnya
Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya menambah variabel independen, variabel moderating atau variabel intervening guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi dan memperkuat atau memperlemah variabel dependen dalam penelitian ini. Dan masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan melibatkan faktor-faktor yang belum diteliti seperti gaya kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia, serta

diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, Elvas. 2018. Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang). *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Jakarta.
- Ashadi, Aris Kamal. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi I Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Bodnar, George H and William S. Hopwood. 2010. *Sistem Informasi Akuntansi*. ANDI. Yogyakarta.
- Damayanti, Deka. 2018. Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Damayanti, Dionisia Nadya Sri. 2016. Pengaruh Pengendalian Internal dan Moralitas Individu Terhadap Kecurangan Akuntansi (Studi Eksperimen pada Pegawai Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta). *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Indriawaty, Desy. 2015. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten), *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan. Bandung.
- Listiana, Ika. 2017. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSPPS Bina Insan Mandiri). *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Prakoso, Medi. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap

- Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Romney, M.B dan Steinbart, P.J. 2015. *Sistem Informasi Akuntansi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Safitri, Fajar Retno. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Widiana, 2015. Pengaruh Teknologi Informasi Dalam Sistem Informasi
- Akuntansi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos (Studi pada PT. POS INDONESIA (Persero) Cabang Bandung), *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan. Bandung.