

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN INTERNAL, DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada BTN Cabang Kota Kediri)**

Hesti Nofiana<sup>1\*</sup>

Universitas Nusantara PGRI Kediri  
[hestinofiana20@gmail.com](mailto:hestinofiana20@gmail.com)

Erna Puspita

Universitas Nusantara PGRI Kediri  
[ernapuspita@unpkediri.ac.id](mailto:ernapuspita@unpkediri.ac.id)

Andy Kurniawan

Universitas Nusantara PGRI Kediri  
[andykurniawan@unpkediri.ac.id](mailto:andykurniawan@unpkediri.ac.id)

---

Informasi Artikel

*Abstract*

Tanggal Masuk:  
10 Agustus 2023

Tanggal Revisi:  
18 September 2023

Tanggal Diterima:  
13 Oktober 2023

Publikasi On line:  
3 Nopember 2023

*This test is intended as a step to analyze the variable influence of accounting information systems, internal control, and works motivation on the performance of employees at the Kediri branch of BTN bank. The approach to testing uses a quantitative approach with causality research techniques. The population in this study was all employees of Bank BTN Kediri City Branch totaling 62 respondents who were programmed SPSS 21 to analyze multiple regression. The results of this test show that the accounting information system partially does not affect employee performance, internal control and work motivation each partially affects employee performance. Simultaneously, accounting information systems, internal control, and work motivation affect employee performance.*

*Key Words: Accounting Information System, Internal Control, Work Motivation, and Employee Performance.*

*Abstrak*

*Pengujian ini ditujukan sebagai langkah analisis variabel pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank BTN cabang kota Kediri. Pendekatan pada pengujian memakai pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian kausalitas. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bank BTN cabang kota Kediri yang berjumlah 62 responden yang diprogram SPSS 21 untuk menganalisis regresi berganda. Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengendalian internal dan motivasi kerja masing masing secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

*Key Words: Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.*

---

**PENDAHULUAN**

Di era digital ini perkembangan dunia usaha mengalami peningkatan yang signifikan. Dalam dunia bisnis dapat dilihat dari banyaknya perusahaan yang bersaing salah satu tujuan utama adalah untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Namun, dari banyaknya usaha di Indonesia diharapkan setiap perusahaan dapat mengikuti perkembangan teknologi informasi yang baik dan efektif sehingga tujuannya dapat dicapai. Strategi yang tepat begitu *urgent* untuk intitusi agar tetap bertahan dan sukses dalam mengelola bisnisnya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara, (2016) kinerja karyawan ialah hasil kinerja seseorang telah diukur berdasarkan kualitas maupun kuantitas tinggi pekerjaan dilakukan oleh pekerja dalam melaksanakan

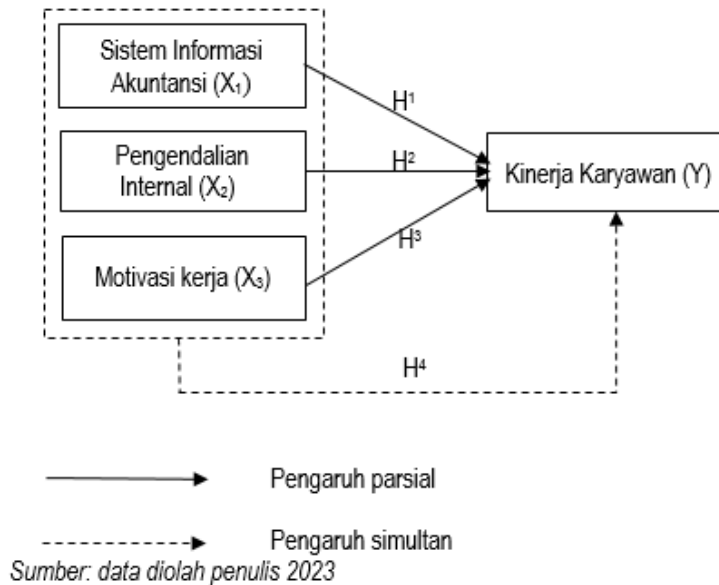
tanggung jawab yang telah ditetapkan untuk mereka. Akibatnya, dihadapkannya kompetisi dan tantangan dunia bisnis yang makin kompleks, perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas dan potensial untuk mengisi peran penting dalam organisasi. Perusahaan juga harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan sehingga mereka dapat mencapai potensi secara maksimal. Selain itu, terindikasi adanya faktor yang melatarbelakangi hasil kinerja karyawan saat melakukan pekerjaannya, seperti sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja. Perkembangan teknologi informasi telah memberikan banyak manfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memanfaatkan system informasi akuntansi. Menurut Krismiaji, (2015) system informasi akuntansi merupakan sebuah sistem yang berfungsi untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan menyajikan data akuntansi guna menghasilkan informasi yang relevan dan bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam rangka perencanaan, pengendalian, dan operasi bisnis. Selain itu sistem informasi merupakan hal penting didalam kegiatan bisnis, karena dapat mengikuti perkembangan teknologi informasi, mengubah kondisi ekonomi, dan mempengaruhi persaingan dalam dunia bisnis. Penerapan sistem informasi akuntansi yang terkomputerisasi, karyawan dapat dengan mudah mengakses data dan informasi keuangan yang relevan serta dapat signifikan meningkatkan kinerja mereka. Sejalan dengan riset Ruliyanti & Siahaan, (2021), (Jayanti et al., 2022) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi secara parsial berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan karena penerapan SIA bisa meningkatkan kinerja karyawan yang berawal dari pencatatan manual berpindah kedalam pencatatan digital sesuai perkembangan zaman. Berbeda pengujian dengan Septiana et al., (2022) sistem informasi akuntansi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan penyebabnya yaitu karyawan tidak sering menggunakan sistem informasi akuntansi. Selain sistem informasi akuntansi ada faktor lain yang harus diperhatikan yaitu pengendalian internal. Menurut Romney & Steinbart, (2016) pengendalian internal yaitu suatu proses yang dilakukan oleh manajemen dan karyawan suatu organisasi untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa tujuan organisasi tercapai dengan efektif dan efisien. Terdapat manfaat dari pengendalian internal yaitu membantu melindungi aset dari penyalagunaan, menyiapkan laporan keuangan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Hal yang menyebabkan permasalahan dalam pengendalian internal adalah terjadinya kecurangan atau penyelewengan laporan keuangan yang mungkin terjadi, maka dari itu perusahaan memerlukan pengendalian internal yang baik karena memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan secara efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian Septiana et al., (2022) menyatakan bahwa pengendalian internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena pengendalian didalam perusahaan tersebut sudah diterapkan dengan baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruliyanti & Siahaan, (2021) menyatakan bahwa pengendalian internal secara parsial tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan oleh perubahan gaya kepemimpinan yang membuat yang membuat karyawan tidak diawasi dengan ketat karena diterapkannya WFH sehingga pekerjaan kantor mengalami keterlambatan dalam kegiatan operasionalnya. Motivasi kerja adalah faktor lainnya yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Adhari, (2021) motivasi kerja adalah sesuatu yang diperlukan bagi setiap pekerja guna memotivasi pencapaian tujuan atau target yang ditetapkan untuk mereka sendiri ditempat kerja. Terdapat beberapa manfaat dalam motivasi kerja yaitu memotivasi karyawan untuk aktif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, dan menumbuhkan kepuasan kerja serta prestasi kerja yang tinggi. Penurunan kinerja karyawan berdampak pada penurunan motivasi kerja dalam diri karyawan sebab kurangnya semangat kerja yang sering mengakibatkan rendahnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Penerapan motivasi kerja yang baik dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan membantu mereka mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Ni Kadek Swahyuni & Adnantara, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan dalam memberikan motivasi dan dukungan dari luar diri individu yang dapat memberikan semangat karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanda et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebab karyawan merasa tidak mendapatkan motivasi dari perusahaan tersebut sehingga karyawan merasa malas dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan Temuan dan fenomena GAP riset maka penelitian ini perlu dilakukan. Dalam Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ketiga variabel Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja berdampak positif atau negatif terhadap kinerja karyawan pada bank BTN cabang kota Kediri.

**TINJAUAN PUSTAKA dan HIPOTESIS**

**Teori Agensi**

Teori agensi merupakan konsep yang digunakan untuk memberikan prespektif atas pembagian kerja dalam berbagai ilmu seperti manajemen dan ekonomi yang menjelaskan bagaimana entitas memiliki kemampuan untuk bertindak dan membuat keputusan agar tujuan mereka bisa tercapai, teori agensi mengacu pada hubungan dimana satu pihak yaitu (agen) bertindak atas pihak lain yang disebut (principal), agen adalah entitas yang bertanggungjawab untuk melaksanakan tugas atas tujuan yang telah tercapai (Rahardjo, 2018).

**Kerangka Konseptual**



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

**Pengembangan Hipotesis**

Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan

Salah satu teori yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi adalah TAM (*Technology Acceptance Model*) digunakan untuk memahami dan menjelaskan perilaku pengguna terhadap penggunaan teknologi dalam sistem informasi (Septiana et al., 2022). Sistem informasi dapat merubah sistem manual kedalam sistem digital, karyawan dapat mengakses data dan informasi keuangan dengan cepat serta dapat membantu karyawan dalam mengambil keputusan yang membaik sehingga akan dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, konteks tersebut diperkuat oleh penelitian Patrini et al., (2021) yang mengemukakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan diatas hipotesis diasumsikan:

H<sup>1</sup> : Diduga sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan

Pengendalian internal yang baik dapat memberikan pemantauan terhadap seluruh kegiatan operasional yang dilakukan oleh manager untuk melaksanakan tugas didalam perusahaan, sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecurangan dan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Teori agensi dapat menjelaskan yang mempunyai keterkaitan antara hubungan keagenan dari suatu pihak (principal) dengan memberikan delegasi pekerjaan ke pihak lain (agen), pengendalian internal mempunyai keterkaitan dalam meminimalisir konflik keagenan (Nuraini et al., 2022). Pengaruh pengendalian internal yaitu semakin baik pengendalian internal yang diterapkan didalam perusahaan mendukung peningkatan kinerja karyawan, kemudian diperkuat Septiana et al., (2022) yang mengemukakan bahwa ada pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan diatas hipotesis diasumsikan:

H<sup>2</sup> : Diduga pengendalian internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu ketika karyawan merasa termotivasi, mereka akan lebih bersemangat dan berkeinginan kuat untuk mencapai tujuan perusahaan dan mencapai hasil yang lebih baik. salah satu teori yang digunakan dalam teori motivasi adalah teori maslow atau dikenal dengan "hierarki kebutuhan maslow" yang dikembangkan oleh Abraham maslow yaitu menggambarkan hierarki kebutuhan manusia yang harus dipenuhi oleh individu untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan mereka, hierarki dibuat untuk tingkat kebutuhan yang paling dasar hingga tingkat kebutuhan yang paling tinggi (Septiana et al., 2022). Sehingga, Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dalam pekerjaan mereka, lebih berfokus dan berusaha untuk mencapai hasil yang diharapkan, diperjelas oleh Ni Kadek Swahyuni & Adnantara, (2020) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan diatas hipotesis diasumsikan:

H<sup>3</sup>: Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi**

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan diatas hipotesis diasumsikan:

H<sup>4</sup>: Diduga sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**METODE PENELITIAN**

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik penelitian kausal pada pengujian ini, lokasi tempat pengujian dilakukan di kantor bank BTN cabang kota Kediri. Populasi dalam subyek penelitian adalah sebanyak 62 karyawan, menggunakan sampel penelitian *total sampling* yaitu sebanyak 62 responden. Dengan menggunakan kedua jenis sumber data. Sumber data primer diperoleh dari pendapat responden melalui kuesioner akan memberikan wawasan langsung dari perspektif karyawan mencangkup pokok bahasan penelitian. Sumber data sekunder mencangkup kumpulan buku, jurnal-jurnal, dokumen berupa sejarah, visi misi dan struktur organisasi yang berada dibank BTN cabang kota Kediri. Pemakaian kuisisioner, dokumentasi kegiatan dan studi kepustakaan sebagai teknik pengumpulan data penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan alat diukur skala likert dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.**  
**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala Ukur
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk memenuhi persyaratan, yang berarti bahwa tujuan kerja dapat dikerjakan dalam periode yang ditentukan atau dalam jumlah waktu yang wajar agar dapat tercapai tujuan moral dan etika didalam perusahaan. (Adhari, 2021)	1. Kuantitas/kapasitas kerja. 2. Kualitas/mutu kerja. 3. Disiplin. 4. Tanggung jawab. (Silaen et al., 2021)	Skala likert
Sistem Informasi Akuntansi (X <sub>1</sub> )	Sistem informasi akuntansi yaitu suatu kegiatan terintegrasi yang menangani dan menyajikan data dari transaksi bisnis dalam membuat laporan keuangan dilakukan untuk pihak yang membutuhkan. (Mardi, 2016)	1. Kemudahan. 2. Ketepatan waktu. 3. Keamanan. (Krismiaji, 2015)	Skala likert

Pengendalian Internal (X <sub>2</sub> )	Pengendalian internal yaitu melibatkan struktur organisasi, metode, dan tindakan terkoordinasi yang bertujuan untuk menjaga aset perusahaan. (Mulyadi, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aktivitas Pengendalian (<i>control activity</i>).</li> <li>2. Lingkungan Pengendalian (<i>control environment</i>).</li> <li>3. Informasi dan Komunikasi (<i>information and communication</i>).</li> <li>4. Penilaian risiko.</li> <li>5. Pemantauan. (Krismiaji, 2015)</li> </ol>	Skala likert
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	Motivasi kerja adalah sesuatu yang diperlukan bagi setiap pekerja guna memotivasi pencapaian tujuan atau target yang ditetapkan untuk mereka sendiri ditempat kerja (Adhari, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kewajiban.</li> <li>2. Kekuasaan.</li> <li>3. Kebutuhan.</li> <li>4. Keamanan Kerja.</li> <li>5. Kebutuhan Fisik. (Khaeruman, ST., MM. et al., 2021)</li> </ol>	Skala likert

Sumber: data primer diolah penulis 2023

## HASIL PENELITIAN

### Validitas dan Reliabilitas Instrumen

#### Uji Validitas

Sistem Informasi Akuntansi

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi

Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
X1.1	0,573	0,250	Valid
X1.2	0,739	0,250	Valid
X1.3	0,713	0,250	Valid
X1.4	0,687	0,250	Valid
X1.5	0,716	0,250	valid

Sumber: data primer diolah penulis 2023

Pengendalian Internal

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Validitas Pengendalian Internal

Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keteramgan
X2.1	0,659	0,250	Valid
X2.2	0,560	0,250	Valid
X2.3	0,651	0,250	Valid
X2.4	0,667	0,250	Valid
X2.5	0,659	0,250	Valid
X2.6	0,651	0,250	Valid

Sumber: data primer diolah penulis 2023

Motivasi Kerja

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
X3.1	0,835	0,250	Valid
X3.2	0,725	0,250	Valid
X3.3	0,636	0,250	Valid
X3.4	0,684	0,250	Valid
X3.5	0,536	0,250	Valid

Sumber: data primer diolah penulis 2023

Kinerja Karyawan

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y.1	0,670	0,250	Keterangan
Y.2	0,629	0,250	Keterangan
Y.3	0,559	0,250	Keterangan
Y.4	0,740	0,250	Keterangan
Y.5	0,654	0,250	Keterangan
Y.6	0,650	0,250	keterangan

Sumber: data primer diolah penulis 2023

Berdasarkan uji validitas dari variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja dan pengendalian internal yaitu 0,250 dapat dinyatakan valid karena  $R_{hitung} > R_{tabel}$

Uji Reliabilitas

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Chobach Alpha	Keterangan
X1	0,716	Reliabel
X2	0,707	Reliable
X3	0,709	Reliabel
Y	0,725	Reliable

Sumber: data primer diolah penulis 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari semua variabel sudah reliable karena *Chobach Alpha* > 0,70

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,77911230
	Most Extreme Differences	
	absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,061
Kolmogorov-Smirnov Z		,655
Asymp.Sig. (2-tailed)		,784

Sumber: data output SPSS

Berdasarkan tabel 7. Nilai *Asmp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,784 > 0,05$  asumsi distribusi normal dalam nilai residual dinyatakan terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

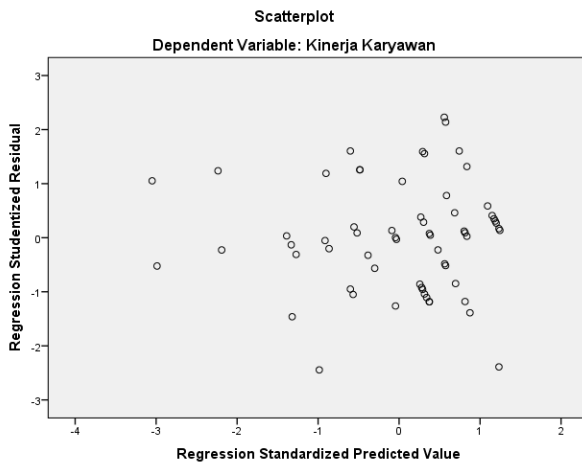
**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Sistem Informasi Akuntansi	,169	5,901
Pengendalian Internal	,966	1,036
Motivasi Kerja	,172	5,817

Sumber: data output SPSS

Berdasarkan tabel 8. Ditemukan bahwa nilai VIF disetiap variabel bebas  $< 10$  dengan *tolerance value*  $> 0,10$  sehingga bisa ditarik garis besar bila tidak terjadi gejala multikolinieritas pada model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data output SPSS

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Melihat gambar diatas ditunjukkan titik-titik residual menyebar acak disekitar garis nol pada sumbu Y itu menandakan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

**Analisis Linear Berganda**

Menurut Sugiyono, (2020) analisis linear berganda digunakan untuk membangun model regresi yang menggambarkan hubungan variabel terikat dan variabel bebas. Berikut ini hasil dan perhitungan persamaan analisis linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21

**Tabel 9.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	1,417	1,623
1 Sistem Informasi Akuntansi	,212	,110
Pengendalian Internal	,965	,044
Motivasi Kerja	-,238	,112

Sumber: data output SPSS



Perhitungan persamaan antara lain:

$$Y=1,417 +0,212X_1 +0,965X_2 -0,23X_3$$

a = 1,417 :konstanta sebesar 1,417 menunjukkan bahwa, apabila variabel bebas (SIA, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja) di asumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka variabel kinerja karyawan adalah sebesar 1,417.

b1 = 0,212 :koefisien regresi sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ) sebesar 0,212 memiliki arah positif artinya jika variabel  $X_1$  meningkat satu satuan maka variabel kinerja karyawan naik sebesar 0,212 dengan asumsi variabel pengendalian internal dan motivasi kerja adalah tetap.

b2 = 0,965 :koefisien regresi pengendalian internal ( $X_2$ ) sebesar 0.965 memiliki arah positif artinya jika variabel  $X_2$  meningkat satu satuan maka variabel kinerja karyawan naik sebesar 0,965 dengan asumsi variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja adalah tetap.

b3 = -0,238:koefisien regresi motivasi kerja ( $X_3$ )sebesar -0,966 memiliki arah negatif artinya jika variabel  $X_3$  meningkat satu satuan maka variabel kinerja karyawan turun sebesar 0,966 dengan asumsi variabel sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal adalah tetap.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,945 <sup>a</sup>	,893	,887	,799

Sumber: data output SPSS

Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,887 menunjukkan bahwa kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* adalah 88,7%. Yang kemudian sisanya senilai 11,3 % merupakan faktor lain diluar penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji-t)

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji (t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,417	1,623		,873	,386
1 Sistem Informasi Akuntansi	,212	,110	,202	1,933	0,58
Pengendalian Internal	,965	,044	,951	21,732	,000
Motivasi Kerja	-,238	,112	-.220	-2,127	,038

Sumber: data output SPSS

Berdasarkan tabel 11. Hasil uji t dapat diasumsikan:

1. Variabel sistem informasi akuntansi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena memperoleh nilai Sig. 0,058>0,05. Sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Variabel pengendalian internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena memperoleh nilai Sig. 0,00<0,005. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.



3. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena memperoleh nilai Sig. 0,038<0,05. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Uji Hipotesis (Uji-F)

Tabel 12.  
Hasil Uji (F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	308,391	3	102,797	161,020	,000 <sup>b</sup>
	Residual	37,028	58	,638		
	Total	345,419	61			

Sumber: data output SPSS

Berdasarkan tabel 12. Hasil uji F dapat ditarik garis besar bila ketiga variabel bebas yang dipakai secara bersama sama berdampak atau berpengaruh terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan dikarenakan nilai Sig. 0,00<0,05 yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama: variabel sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank BTN cabang kota Kediri. Hasil penelitian menggambarkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,058>0,05 yang berarti hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Teori TAM (*Technology Acceptance Model*) merupakan kerangka yang digunakan untuk memahami perilaku pengguna terhadap adopsi teknologi atau sistem informasi. Dalam konteks ini, ketika hasil analisis menyatakan bahwa "sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan," ini mungkin menunjukkan bahwa dalam situasi tertentu, adopsi atau penggunaan sistem informasi akuntansi tidak memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Salah satu aspek dalam TAM adalah persepsi kemudahan penggunaan. Jika karyawan tidak diberikan pelatihan yang memadai atau dukungan dalam menggunakan sistem informasi akuntansi, mereka mungkin merasa kesulitan dan kurang termotivasi untuk menggunakannya. Dalam hal ini, persepsi kemudahan penggunaan akan berdampak pada adopsi sistem dan, oleh karena itu pada kinerja karyawan. Jadi dalam konteks teori TAM, jika sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini mungkin disebabkan oleh persepsi yang kurang positif tentang kemudahan penggunaan dan kebermanfaatannya sistem tersebut, secara faktor-faktor seperti pelatihan yang tidak memadai atau kebijakan yang tidak mendukung. Organisasi perlu memerlukan langkah-langkah perbaikan untuk mengatasi masalah ini dan memastikan bahwa sistem informasi akuntansi memberikan manfaat yang nyata bagi kinerja karyawan. Temuan Nanda et al., (2020) menyatakan serupa dan sejalan dengan bila tidak ada pengaruh antar kedua variabel tersebut.

### Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua: variabel pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank BTN cabang kota Kediri. Mengacu hasil pengujian, variabel pengendalian internal dengan nilai signifikan sebesar 0,00<0,05 artinya hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Teori Agensi (*Agency Theory*) adalah kerangka kerja yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar prinsipal (pemilik atau pemegang saham) dan agen (manajer atau karyawan) dalam konteks perusahaan. Teori Agensi berfokus pada masalah keagenan, dimana agen dapat memiliki insentif untuk bertindak tidak sesuai dengan kepentingan prinsipal. Hubungan ini dapat dikaitkan dengan pengendalian internal dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pengendalian internal yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan. Misalnya, kebijakan yang jelas dan prosedur yang ketat dapat memberikan panduan yang jelas kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Dengan demikian, dalam konteks Teori Agensi, pengendalian internal berperan penting dalam mengolah hubungan antara manajemen sebagai prinsipal dan karyawan sebagai agen. Pengendalian internal yang efektif dapat memotivasi, mengendalikan, dan meningkatkan kinerja karyawan dengan mengurangi konflik kepentingan, meningkatkan disiplin, dan memberikan arahan yang jelas. Hal ini karena

pengendalian internal yang baik membantu melindungi aset organisasi dari penyalagunaan, kecurangan, atau tindakan illegal lainnya. Karyawan yang merasa aset perusahaan dijaga dengan baik akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka didalam perusahaan. Temuan pada pengujian ini sejalan dengan temuan Septiana et al., (2022) bila ada pengaruh antar kedua variabel tersebut.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis ketiga: variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank BTN cabang kota Kediri. Teori maslow adalah salah satu teori terkenal dalam psikologi yang menggambarkan hierarki kebutuhan manusia dan motivasi. Teori maslow menggambarkan bahwa individu akan mencari pemenuhan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi hanya setelah kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah telah terpenuhi. Dalam konteks teori Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang berbeda akan memotivasi individu dilingkungan kerja, tingkat kebutuhan lebih tinggi akan muncul sebagai faktor motivasi ketika kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah terpenuhi. Cara teori Maslow dapat diaplikasikan dalam motivasi kerja antara lain kebutuhan fisiologis (Adiek Astika Clara Sudarni, Faisol, Suhadarliyah, Rudy Irwansyah, Yudi NS, 2023): gaji yang mencukupi, kebutuhan keselamatan: mencakup aspek jaminan kesehatan, kebutuhan social: karyawan yang memiliki hubungan social yang baik dengan rekan kerja, kebutuhan penghargaan: penghargaan dalam bentuk gaji tambahan. Dan dalam perkembangan teori ini telah menjadi dasar pemahaman tentang apa yang mendorong individu dan bagaimana mereka mencapai potensi penuh mereka. Namun, penting untuk diingat bahwa teori Maslow telah mengapai kritik dan pemikiran yang lebih modern dalam psikologi telah mengembangkan pendekatan yang lebih nuansa untuk memahami motivasi dan kebutuhan manusia. Berdasarkan penelitian variabel motivasi kerja dengan nilai signifikan sebesar  $0,035 < 0,05$  yang berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Nilai negatif yang terdapat pada koefisien yaitu semakin tinggi tingkat motivasi kerja, kinerja karyawan cenderung lebih rendah. Penyebabnya ialah tuntutan kerja dan lingkungan pekerjaan yang membuat karyawan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, hal ini menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja yang rendah. Pengujian Patraini et al., (2021) juga sepemikiran bila motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis keempat: hasil tersebut menunjukkan bila secara bersama-sama system informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank BTN cabang kota Kediri. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  dan  $R^2$  adalah  $r 88,7\%$  variasi dari variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan dari tiga faktor bebas tersebut. Namun, terdapat faktor lain seperti gaya kepemimpinan dan kapasitas sumber daya manusia yang tidak ada dalam penelitian ini adalah  $11,3\%$ . Salah satu penelitian yang sepakat dengan hasil penelitian ini seperti yang dikemukakan pada penelitian (Ni Kadek Swahyuni & Adnantara, 2020).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Hasil pengujian dan analisis data pada penelitian diatas, disimpulkan bila hasil pengujian variabel sistem informasi akuntansi secara terpisah(parsial) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengendalian internal dan motivasi kerja masing masing parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan tersebut terdapat keterbatasan-keterbatasan yang di hadapi peneliti yaitu proses pengambilan sampel dilakukan di kantor bank BTN cabang kota Kediri hal ini terdapat kuesioner yang tidak diberikan secara tepat waktu, ada beberapa pernyataan yang kurang jelas dalam kuesioner, hal ini dapat menyebabkan adanya perbedaan interpretasi dari hasil penelitian. Adapun saran bagi peneliti selanjutnya yaitu mengembangkan objek study yang berbeda dan menambah variabel penelitian karena dari hasil penelitian ini nilai  $R^2$  hanya sebesar  $88,7\%$ .

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Adiek Astika Clara Sudarni, Faisol, Suhadarliyah, Rudy Irwansyah, Yudi NS, A. (2023). *Manajemen Strategik (Teori dan Analisis)* (A. Bairizki (ed.); pertama). SEVAL.

- Jayanti, B. D., Tohari, A., & Faisol, F. (2022). Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Cross Sectional Analysis. *Seminar Nasional ...*, 40–47.  
<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/2047%0Ahttps://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/download/2047/1690>
- Khaeruman, ST., MM., C., Dr. Luis Marnisah, MM., Ciq., Dr. Drs. Syech Idrus., M. S., Laila Irnawati, SKM, MM, CHRP, C., Dr. Ir. Hj. Yuary Farradia, Ms., Eni Erwantiningsih, SE., M., Hartatik, S.Si., M. S., Supatmin, SE., M., Yuliana, SE., M., Dr. Hj. Nur Aisyah, SE, M., Nurdin Natan, S.Pd., M., Mutinda Teguh Widayanto, SE., M., & Ismawati, SE., M. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. RIZKY.
- Krismiaji. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi*. UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. (2018). *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat.
- Nanda, S. G., Mahsina, M., & Lestari, T. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya. *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 17–23. <https://doi.org/10.46821/ekobis.v1i1.9>
- Ni Kadek Swahyuni, M., & Adnantara, K. F. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Adiartha Udiana. *Journal Research of Accounting*, 1(2), 136–150. <https://doi.org/10.51713/jarac.v1i2.14>
- Nuraini, K., Sari, P., & Purwanto, A. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, dan Pengetahuan Pengurus Terhadap Kinerja Koperasi (Studi Empiris pada Koperasi di Kabupaten Bantul). *Diponegoro Journal of Accounting*, 11(1), 1–14.
- 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 (Studi Kasus pada Perusahaan Jasa Konstruksi di Kota Bandar Lampung). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 26(1), 12–21. <https://doi.org/10.23960/jak.v26i1.237>
- Rahardjo, S. S. (2018). *Etika dalam Bisnis Prosesi Akuntan dan Tata Kelola Perusahaan* (E. S. Suharsi (ed.)). Salemba Empat.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Salemba Empat.
- Ruliyanti, S., & Siahaan, M. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Lampung. *Jurnal Ilmiah Pusdansi*, 1(2), 1–14.
- Septiana, I., Santoso, S., & Prasetyaningrum, N. E. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada PT BPR Bank Daerah Karanganyar ). *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*, 20(3), 178–191.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Riemi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widia Bakti Persada.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.