

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI , MOTIVASI KERJA , DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDU BPR BANK KARANGANYAR KABUPATEN KARANGANYAR

Dyah Ayu Sekar Giriningtyas¹⁾, Sugeng Santoso²⁾

^{1),2)} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: dyahayusekarg@gmail.com¹⁾, sugengsgs244@gmail.com²⁾

Abstract

This study is to determine whether there is an effect of accounting information systems on work motivation and internal control on employee performance conducted at PDU BPR Bank Karanganyar. The data analysis technique used in this study is descriptive. Data collection techniques used are questionnaires, observation and literature study. The total respondents of this study were 36 respondents. The data was processed using a multiple linear analysis model with the help of SPSS. From the results of the study, it can be seen that accounting information system, work motivation, and internal control have an effect on employee performance.

***Keywords:* Accounting Information System, Work Motivation, Internal Control, Employee Performance.**

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu pekerjaan karena dengan hasil yang dicapai tersebut kita dapat mengetahui seberapa besar hasil kinerja seseorang. Kinerja karyawan juga 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 (Rizaldi, 2015).

Menurut Kasandra (2016) kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi merupakan sekumpulan dari informasi keuangan yang diperoleh dari kegiatan pengumpulan pengolahan transaksi yang berkaitan dengan keuangan. Sistem yang baik dianggap sebagai faktor dalam pencapaian kinerja yang lebih besar terutama dalam proses pengambilan keputusan. Semakin baik kualitas sistem informasi akuntansi yang meliputi: mudah digunakan, akses yang cepat, handal, fleksibel, dan aman melindungi data pengguna maka pengguna sistem akan merasa puas.

Sistem informasi akuntansi tidak hanya mengolah data keuangan saja, data nonkeuangan juga di ikut sertakan karena pengambilan keputusan tidak hanya informasi keuangan saja yang diperlukan, informasi nonkeuangan tentang suatu kondisi dan keadaan juga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Pada prinsipnya sistem informasi akuntansi mempunyai peranan penting dalam kinerja karyawan. Menyediakan laporan keuangan serta dasar untuk pengambilan keputusan adalah upaya peningkatan kinerja individual dalam sudut pandang akuntansi (Putra, 2016).

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal. Pengendalian internal merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan keyakinan yang cukup akan tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan pada umumnya menggunakan pengendalian internal untuk mengarahkan operasi perusahaan dan mencegah terjadinya penyalahgunaan sistem (Arsiningsih, 2015).

Perusahaan yang memiliki sistem pengendalian internal yang baik adalah perusahaan yang mampu memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas, sistem otorisasi dan pencatatan yang baik, dan sumber daya yang memadai. Pengendalian internal merupakan proses yang dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen dan personel lainnya yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai yang berhubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan antara lain seperti keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku serta efektivitas dan efisiensi operasi. Pengendalian internal atas persediaan barang dagangan dapat menciptakan aktivitas pengendalian

persediaan yang efektif dalam menentukan jumlah persediaan optimal yang dimiliki perusahaan (Ariani, 2015).

Faktor motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi juga menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik, sehingga motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan yang baik.

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas dengan demikian penyusun tertarik untuk mengenai pentingnya sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal yang efektif dan didukung dengan adanya motivasi kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan di BPR Bank Karanganyar.”

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, perumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut ini :

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

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Romney & Steinbart (2018:10) sistem informasi akuntansi adalah sistem yang dapat mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data untuk menghasilkan informasi bagi para pembuat keputusan. Hal ini termasuk orang, prosedur dan instruksi, data, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, kontrol internal serta langkah-langkah keamanan” Sedangkan menurut Krismiaji, (2015), Sistem Informasi Akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan megoperasikan bisnis.

Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka

Pengendalian Internal

Pengendalian intern dalam arti sempit disamakan dengan internal check yang merupakan mekanisme pemeriksaan ketelitian dan administrasi. Sedangkan dalam arti luas, pengendalian intern disamakan dengan management control, yaitu sutau sistem yang meliputi semua cara yang digunakan

oleh pimpinan perusahaan untuk mengawasi dan mengendalikan perusahaan. Berdasarkan uraian mengenai pengertian intern tersebut, jelas bahwa betapa pentingnya peranan pengendalian intern dalam rangka tercapainya tujuan usaha. Hal ini dapat diketahui bagaimana perusahaan menerapkan sistem yang ada dan sumber daya yang dipekerjakan untuk mendukung tercapainya tujuan yang ada dalam pengertian pengendalian intern.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Deka Damayanti (2018) tentang pengaruh pengendalian internal, sistem informasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di provinsi Lampung, diperoleh kesimpulan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan sistem informasi Akuntansi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

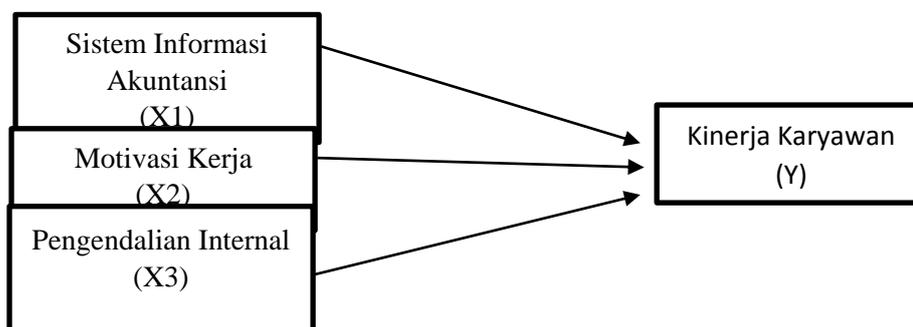
Hasil dari penelitian Khairunnisa (2018) tentang pengaruh sistem informasi Akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Kisaran, diperoleh kesimpulan yaitu sistem informasi Akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diah Bayu Ramadhani Lubis (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh penerapan sistem informasi Akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja terhadap karyawan PT. Angkasa Pura II (PERSERO), disimpulkan bahwa penerapan sistem informasi Akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Indriawaty (2015) tentang pengaruh sistem informasi Akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa secara parsial Sistem Informasi Akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian literatur dan keterkaitan antara sistem informasi Akuntansi, motivasi kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah skema kerangka pemikiran penelitian ini:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga sistem informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDU BPR Bank Karanganyar
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDU BPR Bank Karanganyar
3. Diduga pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDU BPR Bank Karanganyar

4. Diduga sistem informasi Akuntansi , motivasi kerja , dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan DPU BPR Bank Karanganyar

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini dilakukan di PUD. BPR Bank Karanganyar yang berada di Jl. Lawu Timur No. 135 Karanganyar, 57714. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan yang bekerja di BPR Bank Karanganyar. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang berhubungan dengan sistem informasi akuntansi sebanyak 36 orang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* mengambil semua populasi yang memenuhi kriteria sebagai sample penelitian.

Untuk memperoleh data serta informasi yang di perlukan maka penulis melakukan pengumpulan data sebagai berikut :

- Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) Metode ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori yang relevan dengan penyusunan penelitian ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti buku dan jurnal ilmiah berupa teori tentang kompensasi non financial, gaya kepemimpinan demokratis dan kepuasan kerja.
- Penelitian Kelapangan (*Field Research*) Metode penelitian ini yang di lakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan yang di jadikan objek penelitian. Untuk memperoleh data yang di butuhkan sehubungan dengan penelitian ini maka teknik yang di gunakan adalah sebagai berikut :
- Wawancara (*Interview*), yaitu pengumpulan data yang di lakukan dengan cara melakukan dialog secara langsung kepada konsumen atau nasabah.
- Kuesioner (*Quesionaire*), yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang di tujukan kepada responden.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah sistem informasi akuntansi , motivasi kerja , dan pengendalian internal. Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

No	Variabel	Konsep	Indikator
1	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas,serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> Kuantitas hasil kerja Kualitas hasil kerja Efisiensi dalam melaksanakan tugas Inisiatif Disiplin Ketelitian
2	Sistem informasi Akuntansi (x_1)	Sistem informasi akuntansi adalah susunan berbagai formulir, catatan, peralatan, termasuk komputer dan perlengkapannya, serta alat komunikasi, tenaga pelaksanaanya, dan laporan yang dikoordinasikan secara	<ol style="list-style-type: none"> Persepsi kegunaan Persepsi kemudahan

		erat yang di desain untuk mentransformasikan data keuangan menjadi informasi yang dibutuhkan manajemen	
3	Motivasi kerja (X ₂)	Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan pencapaian 2. Kebutuhan akan kekuatan 3. Kebutuhan hubungan
4	Pengendalian internal (X ₃)	Pengendalian internal adalah suatu prosedur yang digunakan untuk melindungi harta perusahaan dan memberikan informasi pelaporan keuangan yang akan sesuai dengan kepatuhan hukum dan peraturan yang berlaku sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan pengendalian 2. Penilaian resiko 3. Aktivitas pengendalian 4. Informasi dan komunikasi 5. Pemantauan

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen jika nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Adapun hasil regresi linear berganda disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel (Model)	B	t _{hitung}	Sig.
(Constant)	22,059	3,346	0,002
SIA	0,583	5,034	0,000
Motivasi	0,214	3,284	0,002
Pengendalian	0,289	4,356	0,000
F _{hitung} = 21,039	R ²	= 0,664	
F _{sig} = 0,000	Adjusted R ²	= 0,632	

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 22,059 + 0,583X_1 + 0,214X_2 + 0,289X_3 + e$$

1. Konstanta sebesar 3,880 yang bernilai positif, hal ini berarti variabel SIA, Motivasi dan Pengendalian meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 22,059.
2. Variabel SIA sebesar 0,583 dengan nilai positif yang berarti semakin tinggi SIA maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Variabel Motivasi sebesar 0,214 dengan nilai positif yang berarti semakin tinggi Motivasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

4. Variabel Pengendalian sebesar 0,289 dengan nilai positif yang berarti semakin tinggi Pengendalian maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil secara ringkas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	0,815 ^a	0,664	0,632	1,70035

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai adjusted R^2 sebesar 0,632, dengan demikian kemampuan modal dalam menerangkan variabel variabel kinerja karyawan sebesar 63,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 63,2% dimiliki oleh variabel SIA, Motivasi dan Pengendalian dan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain sebesar 36,8%.

Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik t, dimana uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Adapun hasil secara ringkas sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
SIA	5,034	2,028	0,000	Berpengaruh
Motivasi	3,284	2,028	0,002	Berpengaruh
Pengendalian	4,356	2,028	0,000	Berpengaruh

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas:

1. Variabel SIA diketahui nilai uji statistik t_{hitung} sebesar 5,034 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (α). Hal ini berarti variabel SIA berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Motivasi diketahui nilai uji statistik t_{hitung} sebesar 3,284 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ (α). Hal ini berarti variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Pengendalian diketahui nilai uji statistik t_{hitung} sebesar 4,356 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (α). Hal ini berarti variabel Pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F secara ringkas sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Nilai Sig	Keterangan
SIA, Motivasi dan Pengendalian	21,039	3,15	0,000	Ho ditolak

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji F diketahui sebesar 21,039 sedangkan nilai signifikan hitung sebesar 0,000, hal ini berarti variabel SIA, Motivasi dan Pengendalian berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan, dengan demikian hasil dapat dikatakan *goodness of fit*.

Pembahasan

Pengaruh SIA terhadap kinerja karyawan

Variabel SIA diketahui nilai uji statistik t_{hitung} sebesar 5,034 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (α). Hal ini berarti variabel SIA berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Khairunnisa (2018) dengan kesimpulan bahwa sistem informasi Akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Diah Bayu Ramadhani Lubis (2018) yang menyatakan bahwa penerapan sistem informasi Akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Indriawaty (2015) tentang pengaruh sistem informasi Akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa secara parsial Sistem Informasi Akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Variabel Motivasi diketahui nilai uji statistik t_{hitung} sebesar 3,284 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ (α). Hal ini berarti variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Indriawaty (2015) tentang pengaruh sistem informasi Akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa secara parsial Sistem Informasi Akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengendalian terhadap kinerja karyawan

Variabel Pengendalian diketahui nilai uji statistik t_{hitung} sebesar 4,356 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (α). Hal ini berarti variabel Pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Deka Damayanti (2018), Khairunnisa (2018), Diah Bayu Ramadhani (2018) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan.
2. Sistem informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan.
3. Pengendalian internal terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan.
4. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan.

SARAN

1. Bagi perusahaan agar terus meningkatkan SIA, Motivasi dan Pengendalian agar karyawan dapat termotivasi melalui hal tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi yang merupakan sistem penunjang kegiatan perusahaan sudah efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja. Dengan adanya sistem informasi Akuntansi yang memadai perusahaan diharapkan mampu memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk menjalankan kegiatan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti yang akan datang dengan tema yang sama sebaiknya menambah lagi variabel independen selain variabel SIA, Motivasi dan Pengendalian dalam mempengaruhi kinerja. Dan juga memperluas wilayah penelitian yang tidak hanya terbatas pada satu perusahaan saja

DAFTAR PUSTAKA

- Margareta Ni Kadek Swahyuni, K. Fridagustina Adnantara (2020) *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Adiartha Udian*. Vol. 02 No.2 : 136-150.
- 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.
- Romney, M.B dan Steinbart, P.J. (2015) *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat.
- 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.
- Amaliah khaerunnisah (2019) *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antam tbk* . skripsi . program studi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makassar .
- Diah bayu ramadhani lubis (2018) *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (persero) Bandara Internasional Kualanamu*. Skripsi. program studi strata 1 Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan
- Adin nugroho jody atmojo (2019) *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi , Motivasi Kerja dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia sebagai Variable Moderating pada PT. Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan* . Skripsi. Jurusan Akuntansi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Khairunnisa (2018) *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Sumut Cabang Kisaran)* Skripsi. Program Studi Strata 1 Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan