

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada PT BPR Bank Daerah Karanganyar)

Ifah Septiana¹⁾, Sugeng Santoso²⁾, Nurita Elfani Prasetyaningrum³⁾

^{1),2),3)}Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

E-mail: septianaifah@gmail.com¹⁾, sugengs244@gmail.com²⁾, elfaniprasetya@gmail.com³⁾

Abstract

This study aims to determine how the influence of accounting information systems, internal control, and work motivation on employee performance at PT. BPR Regional Bank Karanganyar either partially or simultaneously. The researcher uses quantitative method to analyze the data. This study uses primary data which obtained through the distribution of questionnaires. The number of samples in this study were 42 respondents which acquired by using purposive sampling technique. The researcher uses multiple linear regression test, t test, F test techniques, and coefficient of determination test which was carried out with the help of the SPSS version 21.0 computer program for Windows.

The results of this study shows that partially the accounting information system variable (X_1) had no significant effect on employee performance, while the internal control variable (X_2) and work motivation variable (X_3) had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, accounting information system variables, internal control, and work motivation have a significant impact on employee performance at PT. BPR Regional Bank Karanganyar.

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

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan baik yang bergerak dibidang dagang maupun jasa memiliki tujuan yang sama yaitu memperoleh laba dan menjaga keseimbangan di masa yang akan datang. Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dihadapkan dalam situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang semakin ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai alat ukur sebuah keberhasilan dalam menjalankan sebuah usaha. Menurut (Mangkunegara, 2011:67) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikannya, sehingga kinerja memiliki peranan penting bagi peningkatan kemajuan dan perubahan kearah yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. BPR Bank Daerah Karanganyar salah satu perusahaan BUMD yang memberikan pelayanan jasa dan membantu perekonomian masyarakat. Pada tahun 2019 laba bersih Bank

Daerah Karanganyar turun dari Rp 8,5 miliar menjadi 6,4 miliar, namun demikian setoran ke kas daerah meningkat dari target Rp 3,5 miliar menjadi Rp 3,74 miliar sehingga peran sumber daya manusia pada PT BPR Bank Daerah Karanganyar sangat penting, kinerja karyawan tentunya juga dipengaruhi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja antara lain sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja. Suatu perusahaan akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien dengan adanya sistem informasi akuntansi, Penerapan sistem informasi akuntansi yang konvensional cenderung dapat membuat risiko terjadinya kesalahan pencatatan atau perhitungan sehingga perusahaan akan mengalami kerugian. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya. Penerapan sistem pengendalian internal secara baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi juga merupakan faktor penunjang atau faktor penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Ketiga hal tersebut sangatlah berkaitan dengan kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar baik secara parsial maupun silmutan. Permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: apakah sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar baik secara parsial maupun silmutan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1) *Technology Acceptance Model (TAM)*

TAM dibangun untuk menjelaskan bagaimana pengguna atau user dapat menerima suatu teknologi dalam sistem informasi. TAM juga merinci faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi penerimaan suatu teknologi dalam sistem informasi tersebut.

2) *Theory COSO*

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) menerbitkan *Internal Control – Integrated Framework* tahun 1994 yang mengemukakan bahwa pengendalian intern merupakan pengendalian kegiatan (operasional) perusahaan yang dilakukan pimpinan perusahaan untuk mencapai tujuan secara efisien, yang terdiri dari kebijakan- kebijakan dan prosedur - prosedur yang ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu dari operasi perusahaan.

3) *Theory Maslow*

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi.

Menurut Mangkunegara (2011:67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas ataupun kuantitas yang dihasilkan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik seseorang dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, kinerja karyawan sangat berkaitan dengan semua perilaku yang dilakukan dalam menjalankan tugas. Sistem informasi akuntansi yaitu 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). Menurut *Committee of Sponsoring Organization (COSO)* pengendalian internal adalah proses yang diimplementasikan oleh dewan direksi, manajemen, serta staf dan karyawan dengan tujuan memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan pengendalian internal dapat tercapai.) motivasi kerja di defenisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Beberapa penelitian telah banyak dilakukan tentang kinerja karyawan. Berikut hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait tema penelitian:

Tabel 1
 Matrik Penelitian Terdahulu

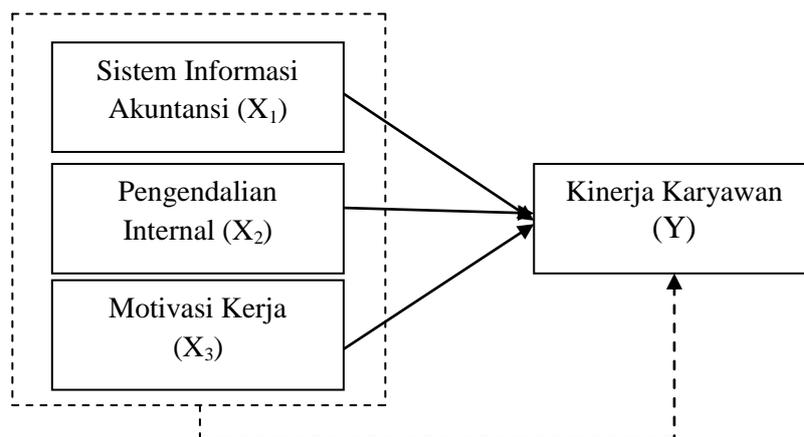
Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Anggi Anggia Anggita (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BTN Kota Bandar Lampung)	Variabel Bebas: Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, pengendalian internal dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja dalam penelitian ini tidak

			berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Rita Fatmawati (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KSPPS Bina Insan Mandiri)	Variabel Bebas: Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Variabel sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Adin Nugroho Jody Atmojo (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Gudang Garam Tbk, Cabang Tarakan	Variabel Bebas: Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Pengendalian Internal Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Moderating: Sumber Daya Manusia	Hasil penelitian ini hanya pengendalian internal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kapasitas sumber daya manusia mempengaruhi hubungan sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
Khairunnisa (2018)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank Sumut Cabang Kisaran)	Variabel Bebas: Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Variabel pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan sistem informasi akuntansi, pengendalian intern dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

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	Variabel Bebas: Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi, pengendalian intern, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, penerapan sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
----------------------------------	--	--	---

Kerangka pemikiran yang menghubungkan antara variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan

motivasi kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
 Kerangka Pemikiran

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan berbagai landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, yakni:

- Ho : $\beta_1 = 0$: Diduga sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Kabupaten Karanganyar.
- Ha : $\beta_1 \neq 0$: Diduga sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Kabupaten Karanganyar.
- Ho : $\beta_2 = 0$: Diduga pengendalian internal

- tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Kabupaten Karanganyar.
- Ha : $\beta_2 \neq 0$: Diduga pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Kabupaten Karanganyar.
- Ho : $\beta_3 = 0$: Diduga motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Kabupaten Karanganyar.

- Ha : $\beta_3 \neq 0$: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Kabupaten Karanganyar.
- Ho: $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$: Diduga sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Kabupaten Karanganyar.
- Ha: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$: Diduga sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Kabupaten Karanganyar.

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini sebanyak 182 karyawan dari kantor pusat dan cabang PT BPR Bank Daerah Karanganyar.

Sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi sebanyak 42 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu dengan memilih pegawai yang berkerjanya berhubungan dengan sistem informasi akuntansi yakni: Manager/ Kepala bagian, Kasir, Pembukuan, Teller dan CS (*Customer Service*).

Tabel 2
 Daftar Kriteria Pengambilan Sampel

No	Jabatan	Total
1	Kabag Dana	1
2	Kabag Kredit	1
3	Kabag Keuangan dan Operasional	1
4	Kasubag Pembukuan dan Pelaporan	1
5	Staf Pembukuan dan Pelaporan	4
6	Kasubag Dana	2
7	Kasubag Kas	1
8	Kasir Kantor Kas dan Cabang	21
9	Kasir Kantor Pusat/Teler	4
10	Staf Bagian Dana/CS Dana	3
11	Staf Bagian Kredit/CS Kredit	3
	Jumlah	42

Sumber: Data Primer diolah 2021

B. Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi (X1), pengendalian internal (X2) dan motivasi kerja (X3).

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

C. Definisi Operasional Variabel

1. Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Baridwan (2009:4) mendefinisikan bahwa sistem informasi akuntansi yaitu 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).

2. Pengendalian Internal (X2)

Mulyadi (2013:180) menyatakan bahwa pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan direksi, manajemen, dan

personal lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan pengendalian internal antara lain: Keandalan pelaporan keuangan, Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, Efektivitas dan efisiensi operasi.

3. Motivasi Kerja

Robbins (2012:166) mengemukakan bahwa motivasi kerja di definisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). Pengumpulan data dengan memberi pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden sesuai bentuk angket.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data ini apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit atau kecil (Sugiyono, 2014:224). Dari hasil wawancara diperoleh data mengenai laporan tahunan, struktur organisasi, dan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

E. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu indikator dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif (Ghozali, 2016).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengambilan keputusan dari uji reliabilitas menyatakan bahwa apabila nilai *alpha Cronbach* > 0,6, maka suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Metode analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran data dan deskripsi mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini. Alat yang digunakan untuk menggambarkan data dan mendeskripsikan adalah mean, median, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi.

2. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada model analisis regresi linier berganda, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual uji ini dengan menggunakan uji kolmogrov-smirnov, membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan hitung > 0,05 maka data distribusi normal (Gozali, 2016).

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mengetahui heteroskedastisitas dalam uji glejser jika probabilitas signifikan diatas 5 % maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumusnya adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi
- X_1 = Sistem Informasi Akuntansi
- X_2 = Pengendalian Internal
- X_3 = Motivasi Kerja
- e = Error (Tingkat kesalahan)

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji statistik t, uji statistik F, dan uji koefisien determinasi (R^2).

a. Uji Parsial (Uji - t)

Menurut Ghozali (2011:52), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig. $t < a = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 , H_2 , dan H_3 diterima dan sebaliknya.

b. Uji Simultan (Uji - F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama). Apabila nilai F hitung $> F$ tabel dan sig $< 0,05$ maka artinya variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat secara signifikan, dapat disimpulkan H_4 diterima dan sebaliknya.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel Y (dependen). Apabila nilai Adjusted R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel X (independen) dalam menjelaskan variabel Y sangat terbatas, dan apabila Adjusted R^2 yang lebih besar maka kemampuan variabel X (independen) dalam menjelaskan variabel Y (dependen) besar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas menguji ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas ini bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, adapun uji validitas yang dilakukan dalam penelitian setiap butir pertanyaan menggunakan korelasi *pearson* dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 yang membandingkan rhitung dengan rtabel dengan kriteria valid jika rhitung $>$ rtabel. Hasil perhitungan rtabel diperoleh nilai sebesar 0,312 yang didapat dari $N-2$, dimana $N=40$ pada signifikan 5%.

a) Sistem Informasi Akuntansi

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X_1)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,557	0,312	Valid
X1.2	0,581	0,312	Valid
X1.3	0,585	0,312	Valid
X1.4	0,657	0,312	Valid
X1.5	0,669	0,312	Valid
X1.6	0,664	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2021

b) Pengendalian Internal

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal (X_2)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,391	0,312	Valid
X2.2	0,522	0,312	Valid
X2.3	0,566	0,312	Valid
X2.4	0,421	0,312	Valid
X2.5	0,512	0,312	Valid
X2.6	0,536	0,312	Valid
X2.7	0,458	0,312	Valid

X2.8	0,419	0,312	Valid
X2.9	0,706	0,312	Valid
X2.10	0,613	0,312	Valid
X2.11	0,751	0,312	Valid
X2.12	0,672	0,312	Valid
X2.13	0,519	0,312	Valid
X2.14	0,605	0,312	Valid
X2.15	0,632	0,312	Valid
X2.16	0,493	0,312	Valid
X2.17	0,417	0,312	Valid
X2.18	0,540	0,312	Valid
X2.19	0,586	0,312	Valid
X2.20	0,413	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2021

c) Motivasi Kerja

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,656	0,312	Valid
X3.2	0,758	0,312	Valid
X3.3	0,734	0,312	Valid
X3.4	0,568	0,312	Valid
X3.5	0,590	0,312	Valid
X3.6	0,649	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2021

d) Kinerja Karyawan

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,716	0,312	Valid
Y.2	0,688	0,312	Valid
Y.3	0,795	0,312	Valid
Y.4	0,817	0,312	Valid
Y.5	0,808	0,312	Valid
Y.6	0,629	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2021

2. Uji Reliabilitas

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
X1	0,674	6	Reliabel
X2	0,871	20	Reliabel
X3	0,725	6	Reliabel
Y	0,836	6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2021

Dapat disimpulkan bahwa Cronbach's Alpha atas variabel sistem informasi akuntansi menunjukkan sebesar 0,674, variabel pengendalian internal sebesar 0,871, variabel motivasi kerja sebesar 0,725, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,836 sehingga dapat

dikatakan reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,60 dan variabel-variabel dalam penelitian ini layak diujikan ke pengujian selanjutnya.

B. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum, nilai minimum (Ghozali, 2016: 19).

Tabel 8
 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	42	22	30	26.62	2.106
X2	42	65	96	84.26	6.259
X3	42	18	30	26.07	2.709
Y	42	21	30	25.86	2.445
Valid N (listwise)	42				

Sumber: Data primer yang diolah 2021

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 9
 Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03577387
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.070
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.620
Asymp. Sig. (2-tailed)		.836

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai sig (2-tailed) sebesar 0,836. Nilai sig (2-tailed) ini lebih besar dari

0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 10
 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Sistem Informasi Akuntansi (X ₁)	.933	1.072
Pengendalian Internal (X ₂)	.801	1.248
Motivasi Kerja (X ₃)	.776	1.288

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah 2021

Dapat diketahui bahwa nilai VIF setiap variabel dibawah 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga tidak terdapat hubungan atau korelasi antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengalami multikolinearitas sehingga model regresi yang

ada layak dipakai dalam memprediksi kinerja karyawan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Tabel 11
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.100	3.293		1.548	.130
	Sistem Informasi Akuntansi	-.165	.084	-.312	-1.967	.056
	Pengendalian Internal	.005	.030	.027	.155	.877
	Motivasi Kerja	.022	.071	.053	.307	.761

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer yang diolah 2021

Uji Glejser diatas menunjukkan bahwa nilai sig dari masing-masing variabel lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, bersamaan regresi berganda mengandung makna bahwa dalam suatu persamaan regresi terhadap satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen.

D. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa

Tabel 12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	12.160	6.387		1.904	.065
(Constant)					
Sistem Informasi Akuntansi	-.151	.162	-.130	-.931	.358
Pengendalian Internal	.121	.059	.310	2.056	.047
Motivasi Kerja	.288	.138	.319	2.080	.044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah 2021

E. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen yaitu sistem informasi

akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja secara individual dalam menerangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. BPR Bank Daerah Karanganyar.

Tabel 13
 Hasil Uji Statistik t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.160	6.387		1.904	.065
	Sistem Informasi Akuntansi	-.151	.162	-.130	-.931	.358
	Pengendalian Internal	.121	.059	.310	2.056	.047
	Motivasi Kerja	.288	.138	.319	2.080	.044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah 2021

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji koefisien regresi secara simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel

independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 14
 Hasil Uji Statistik F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.223	3	25.074	5.608	.003 ^b
	Residual	169.919	38	4.472		
	Total	245.143	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data primer yang diolah 2021

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan *adjusted R Square* sebagai berikut:

Tabel 15
 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.307	.252	2.115

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah 2021

Hasil menunjukkan bahwa pengaruh variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 25,5%, sedangkan sisanya yakni 74,5%

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar

Hipotesis pertama berdasarkan hasil pengujian uji parsial (uji t) untuk variabel sistem informasi akuntansi menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = -0,931$, karena nilai $t_{hitung} 0,931 < t_{tabel} 2,024$ dan arah koefisien bernilai negatif dengan angka signifikan $0,358 > 0,05$ maka dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar.

2. Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar

Hipotesis kedua berdasarkan hasil pengujian uji parsial (uji t) untuk variabel pengendalian internal menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,056$, karena nilai $t_{hitung} 2,056 > t_{tabel} 2,024$ dan arah koefisien bernilai positif dengan angka signifikan $0,047 < 0,05$. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari $0,05$ maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar

Hipotesis ketiga berdasarkan hasil pengujian uji parsial (uji t) untuk variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,080$, karena nilai $t_{hitung} 2,080 > t_{tabel} 2,024$ dan arah koefisien bernilai positif dengan angka signifikan $0,044 < 0,05$. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari $0,05$ maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar.

4. Pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar

Hipotesis keempat berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $5,608$ dengan nilai sig sebesar $0,003$. Hal ini

menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (5,608 > 2,852)$ dan nilai Sig lebih kecil dari $0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data penelitian yang dilakukan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar diperoleh hasil dan dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel sistem informasi akuntansi (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa (2018) dan Rita Fatmawati (2019) yang menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel pengendalian internal (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar. penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa (2018) dan Adin Nugroho (2019) yang menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Diah Bayu Ramadhani Lubis (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel independen, variabel

- intervening atau variabel moderating guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan jenis perusahaan lain sebagai obyek penelitian dan menambah jumlah sampel.
 3. Bagi penelitian selanjutnya disarankan melakukan wawancara secara langsung agar dapat dilakukan pengawasan dari jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan.
 4. Bagi kantor pusat maupun kantor cabang PT. BPR Bank Daerah Karanganyar, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam meningkatkan kualitas sistem informasi akuntansi, karena informasi akuntansi sebagai salah satu sumber informasi dalam pengambilan keputusan manajemen agar dapat menentukan perencanaan, strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, serta lebih meningkatkan pengendalian internal dan motivasi kerja sehingga dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yang akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggita, Anggia. A. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Pengendalian Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BTN Cabang Kota Bandar Lampung)*. Skripsi. Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
- Baridwan, Zaki. (2009). *Intermediate Accounting "Pengantar Akuntansi" edisi 21*. Jakarta: Salemba Empat.
- COSO. (2013). *Internal Control – Integrated Framework: Executive Summary Durham, North Carolina*. May 2013. Diakses tanggal 13 Maret 2021. Pukul 09.30 WIB.
Diakses tanggal 14 Maret 2021. Pukul 10.00 WIB.
- Diana, A. dan L, Setiawati. (2011). *Sistem informasi akuntansi; perancangan, proses, dan penerapan*. Yogyakarta: Andi.
- Fatimah, Rita. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kspps Bina Insan Mandiri)*. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Angsara.
<https://suaramerdekasolo.com/2020/01/11/laba-bank-daerah-turun-jadi-rp-64-miliar/>
<https://www.karanganyarkab.go.id/20140213/pd-bpr-bank-daerah-karanganyar/>
- Khairunnisa. (2018). "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Sumut Cabang Kisaran)" .Skripsi. Sumatera: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Lukiman, R. (2016). Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan sistem, efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas teknologi informasi dan teknologi informasi terhadap kinerja individu karyawan. *Jurnal Ultima Accounting*. Vol 8.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyadi. (2013). *Auditing*, Edisi Keenam, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Zainal, Veithzal dkk. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol. 13.

- Rizaldi Fahmi, Bambang Suryono. (2015). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol 4.10
- Rizki, Muhammad. (2019). "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara" .Skripsi. Sumatera: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Romney, Marshall B & Paul John Steinbart. (2011). *Accounting Information System 9th Edn. (Diterjemahkan oleh Dewi Fitriyani dan Deny Arnos Kwary)*. *Sistem Informasi Akuntansi Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadiyoko, Ali, Tesavrita, C., Suhandi, I. (2009). "Penggunaan Technology Acceptance Model Sebagai Dasar Usulan Perbaikan Fasilitas Pada Layanan Mobile Internet". Bandung: *Jurnal Penelitian* 44-46.
- Sarjono, A dan Julianita, W. (2013). *SPPS vs Lisrel Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Azhar. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi : Struktur Pengendalian-Resiko-Pengembangan*. Bandung: Lingga Jaya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan.