



Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada KKP Christiantoro Di Masa Pemulihan Pasca COVID-19

Caniya Larenza Devrin⁽¹⁾, Puji Astuti⁽²⁾, Andy Kurniawan⁽³⁾

FEB Universitas Nusantara PGRI Kediri, Indonesia

Email: kitsune.cancan@gmail.com

Informasi artikel	ABSTRACT
<p>Sejarah artikel: Diterima 20-September 2022 Revisi 18 September 2022 Dipublikasikan 2 Desember 2022 DOI</p> <p>Kata kunci: Sistem Informasi Akuntansi Motivasi Kerja Pengendalian Internal Kinerja Karyawan</p>	<p>Nowadays, the impact of COVID-19 affecting a company is increasingly common. For large and small companies, COVID-19 is a cause for companies to suffer losses, so that many large and small companies fail to maintain their business. The purpose of this study is to prove whether information systems, work motivation and internal control affect employee performance. This study uses a quantitative approach and the technique used is descriptive statistics. The population and sample used in this study were all employees at KKP Christiantoro, Jl Sunan Geseng no 149, Kediri City, totaling 65 respondents and were analyzed using multiple linear regression methods. The results of this study are that the Accounting Information System partially has a significant effect on employee performance, Work Motivation partially has a significant effect on Employee Performance, Internal Control partially has no significant effect on Employee Performance, and simultaneously there is a significant influence on Accounting Information Systems, Work Motivation and Control Internal on Employee Performance.</p>
ABSTRAK	
<p>Keyword: Accounting Information System Work motivation Internal control Employee performance</p>	<p>Pada masa sekarang ini, dampak COVID-19 yang mempengaruhi suatu perusahaan semakin marak terjadi. Bagi perusahaan besar maupun kecil COVID-19 merupakan penyebab perusahaan mengalami kerugian, sehingga banyak perusahaan besar maupun kecil mengalami kegagalan dalam mempertahankan usahanya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk membuktikan apakah sistem informasi, motivasi kerja dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik yang digunakan adalah statistik deskriptif. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada KKP Christiantoro, Jl Sunan Geseng no 149, Kota Kediri yang berjumlah 65 responden dan di analisis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini yaitu Sistem Informasi Akuntansi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pengendalian Internal secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan secara simultan ada pengaruh signifikan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.</p>

Pendahuluan

Pada masa sekarang ini, dampak COVID-19 yang mempengaruhi suatu perusahaan semakin marak terjadi. Bagi perusahaan besar maupun kecil COVID-19 merupakan penyebab perusahaan mengalami kerugian, sehingga banyak perusahaan besar maupun kecil mengalami kegagalan dalam mempertahankan usahanya. Maka dari itu untuk mempertahankan usahanya para pemilik usaha, diharapkan mampu menyelenggarakan pengelolaan keuangan yang efektif dan efisien. Salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan dalam menghindari adanya tindakan tersebut dengan menerapkan prosedur pengendalian internal. Dengan demikian, diharapkan bagi suatu perusahaan untuk mampu secara efektif dan efisien dalam melakukan alokasi sumber daya perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam melaksanakan upaya tersebut tidak dapat dipisahkan dari adanya kinerja karyawan. Dengan kinerja karyawan yang baik maka perusahaan dapat menghindari atau mengurangi terjadinya kesalahan dan kelalaian atas kegiatan didalam perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik memerlukan sumber daya manusia yang handal. Maka dari itu perusahaan memerlukan kapasitas sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi, baik dari segi kepemimpinan, tanggung jawab dan mentaati peraturan yang berlaku. Hal yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya menurunnya keinginan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman kerja yang menurunkan semangatnya dan tidak adanya contoh yang dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Melalui pencapaian kinerja masing-masing individu maka perusahaan dapat menghasilkan keberhasilan sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan (Sopian & Suwartika, 2019).

Salah satu hasil dari pengembangan teknologi informasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan memanfaatkan sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi merupakan salah satu golongan sistem yang lebih kecil dari suatu sistem informasi. Pengumpulan, pencatatan, penyimpanan serta melakukan pengolahan data sehingga diperoleh suatu informasi yang diperlukan oleh pihak manajemen dalam pengambilan keputusan merupakan definisi dari sistem informasi akuntansi. Menurut Romney dan Steinbart (2014:7) Sistem informasi akuntansi terdiri atas enam komponen yang meliputi, adanya pengguna sistem, prosedur dan instruksi yang digunakan, data organisasi dan transaksi atau kegiatan bisnis, penggunaan software dalam pengolahan data, infrastruktur teknologi informasi yang akan digunakan, serta pengendalian internal dan pengukuran keamanan dalam penyimpanan data sistem informasi akuntansi. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi tentu akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Hal ini sejalan dengan penelitian Patriani, dkk (2019) sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan kontruksi di Kota Bandar Lampung. Dan berbeda lagi pada penelitian Sopian dan Suwartika (2019) menunjukkan bahwa secara parsial sistem informasi akuntansi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi tergantung bagaimana sistem itu digunakan dan dijalankan bagi pemakainya serta pemanfaatan sistem informasi akuntansi yang digunakan pada perusahaan tersebut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Pengendalian internal. Pengendalian Internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil satuan usaha lainnya, yang dirancang untuk mendapat keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan.

Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya, pengendalian internal digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. Dengan adanya pengendalian internal manajer dapat meyakinkan diri bahwa informasi yang terdapat dalam laporan diterima adalah benar dan dapat dipercaya (Sopian & Suwartika, 2019). Penerapan sistem pengendalian internal secara baik yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Patriani, dkk (2019) pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan konstruksi di Kota Bandar Lampung. Sedangkan pada penelitian Sopian dan Suwartika (2019) menunjukkan bahwa secara parsial sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pengendalian internal terdapat faktor yang perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi itu sendiri adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi, sehingga keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi, motivasi juga merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk menunjukkan perilaku yang diarahkan kepada tujuan tertentu. Motivasi merupakan faktor penunjang atau faktor penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat mengalami penurunan karena adanya penurunan motivasi dalam diri karyawan. Penurunan kinerja karyawan tersebut dapat terlihat dari tidak tercapainya standart nilai kinerja karyawan yang telah di tetapkan. Dan sebaliknya semakin besar motivasi yang diberikan maka nilai kinerja karyawan dapat tercapai sesuai standart yang di berikan.

Jadi untuk pencapaian keberhasilan perusahaan dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi kerja, karena ketiga hal tersebut sangatlah berkaitan

dengan kinerja karyawan. Karena semakin tinggi kinerja karyawan, maka keuntungan perusahaan juga semakin tinggi.

Melihat adanya *gap reseach* hasil penelitian terdahulu, pada penelitian Sopian dan Swartika (2019) menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Patriani, dkk (2019) Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada KKP Christiantoro Di Masa Pemulihan Pasca COVID-19”.

Metode

Kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan, dan kausalitas merupakan tekniknya. KKP Christiantoro, Jl. Sunan Geseng no 149, Kota Kediri adalah tempat penelitiannya. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampelnya dan berjumlah 65 responden. Regresi linier berganda adalah teknik analisis datanya.

Hasil dan pembahasan

Deskripsi Data Variabel Penelitian

Tabel 1 Deskripsi Data Variabel Sistem Informasi Akuntansi

Item	STS		TS		KS		S		SS	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
X1.1	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	49	75,4%	16	24,6%
X1.2	0	0,0%	0	0,0%	3	4,6%	42	64,6%	20	30,8%
X1.3	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	49	75,4%	16	24,6%
X1.4	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	45	69,2%	20	30,8%
X1.5	0	0,0%	0	0,0%	4	6,2%	51	78,5%	11	16,9%
X1.6	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	48	73,8%	16	24,6%
X1.7	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	48	73,8%	16	24,6%
X1.8	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	44	67,7%	21	32,3%
X1.9	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	45	69,2%	20	30,8%
X1.10	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	53	81,5%	12	18,5%
X1.11	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	57	87,7%	8	12,3%
X1.12	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	51	78,5%	14	21,5%

Sumber: data primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 jawaban responden dapat dijabarkan berikut ini: Pernyataan X1.1 “Sistem informasi akuntansi diperusahaan

telah tersedia dengan lengkap dan didukung dengan jaringan komunikasi yang memadai”. Dianggapi 75% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X1.2 “Manager KKP Christiantoro selalu melakukan analisis dan rievew terhadap informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi dalam mengambil keputusan”. Dianggapi 65% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X1.3 “Semua transaksi yang dilakukan semua dicatat dalam formulir, disahkan dan diperiksa datanya dengan memastikan ketetapan dan kelengkapannya”. Dianggapi 75% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X1.4 “Semua transaksi yang dilakukan dicatat dalam formulir”. Dianggapi 69% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X1.5 “Sistem informasi akuntansi diperusahaan memiliki kemudahan untuk diakses kapanpun saat dibutuhkan”. Dianggapi 78% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi.

Pernyataan X1.6 “Sistem informasi akuntansi diperusahaan memiliki kecepatan akses saat digunakan”. Dianggapi 74% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X1.7 “Sistem informasi akuntansi diperusahaan dapat menjamin kemauan data pada saat data disimpan”. Dianggapi 74% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X1.8 “KKP Christiantoro menyediakan laporan yang informatif sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja yang memadai”. Dianggapi 68% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X1.9 “Sistem informasi akuntansi diperusahaan menghasilkan informasi yang akurat”. Dianggapi 69ss% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X1.10 “Cara kerja Sistem informasi akuntansi mudah untuk dipahami”. Dianggapi 82% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X1.11 “Sistem informasi akuntansi diperusahaan dapat menyajikan

laporan sesuai kebutuhan perusahaan” Dianggapi 88% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X1.12 “Adanya instruksi atau petunjuk yang jelas dalam menggunakan Sistem informasi akuntansi yang ada diperusahaan” Dianggapi 78% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi.

Tabel 2 Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja

Item	STS		TS		KS		S		SS	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
X2.1	0	0,0%	0	0,0%	2	3,1%	43	66,2%	20	30,8%
X2.2	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	47	72,3%	17	26,2%
X2.3	0	0,0%	0	0,0%	2	3,1%	42	64,6%	21	32,3%
X2.4	0	0,0%	0	0,0%	2	3,1%	41	63,1%	22	33,8%
X2.5	0	0,0%	0	0,0%	4	6,2%	56	86,2%	6	9,2%
X2.6	0	0,0%	0	0,0%	3	4,6%	50	76,9%	12	18,5%
X2.7	0	0,0%	0	0,0%	3	4,6%	49	75,4%	13	20,0%
X2.8	0	0,0%	0	0,0%	2	3,1%	58	89,2%	5	7,7%
X2.9	0	0,0%	0	0,0%	2	3,1%	57	87,7%	9	13,8%
X2.10	0	0,0%	0	0,0%	2	3,1%	51	78,5%	18	27,7%
X2.11	0	0,0%	0	0,0%	3	4,6%	54	83,1%	12	18,5%
X2.12	0	0,0%	0	0,0%	3	4,6%	52	80,0%	15	23,1%

Sumber: data primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 jawaban responden dapat dijabarkan berikut ini: Pernyataan X2.1 “Karyawan mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab”. Dianggapi 68% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X2.2 “Karyawan bertanggung jawab menciptakan ketenangan kerja di perusahaan”. Dianggapi 71% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X2.3 “Karyawan merasa senang menerima tugas dan tanggung jawab sesuai kemampuannya” Dianggapi 66% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X2.4 “Karyawan menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaann demi kelangsungan perusahaan”. Dianggapi 68% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X2.5 “Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan”. Dianggapi 83% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X2.6 “Saya dapat bekerja sama dengan sesama

karyawan dan atasan”. Dianggapi 83% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi.

Pernyataan X2.7 “Karyawan menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri”. Dianggapi 83% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X2.8 “Karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya”. Dianggapi 89% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi.

Pernyataan X2.9 “Karyawan menggunakan potensi diri dan bekerja mandiri”. Dianggapi 91% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X2.10 “Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan”. Dianggapi 82% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X2.11 “Atasan memberikan apresiasi kepada hasil kinerja karyawan yang baik”. Dianggapi 88% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X2.12 “Pelatihan-pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan”. Dianggapi 83% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi.

Tabel 3 Deskripsi Data Variabel Pengendalian Internal

Item	STS		TS		KS		S		SS	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
X3.1	0	0,0%	0	0,0%	3	4,6%	52	80,0%	10	15,4%
X3.2	0	0,0%	0	0,0%	3	4,6%	47	72,3%	15	23,1%
X3.3	0	0,0%	0	0,0%	3	4,6%	47	72,3%	15	23,1%
X3.4	0	0,0%	0	0,0%	2	3,1%	53	81,5%	10	15,4%
X3.5	0	0,0%	0	0,0%	3	4,6%	53	81,5%	9	13,8%
X3.6	0	0,0%	0	0,0%	3	4,6%	49	75,4%	13	20,0%
X3.7	0	0,0%	0	0,0%	4	6,2%	53	81,5%	9	13,8%
X3.8	0	0,0%	0	0,0%	3	4,6%	48	73,8%	14	21,5%
X3.9	0	0,0%	0	0,0%	4	6,2%	38	58,5%	24	36,9%
X3.10	0	0,0%	0	0,0%	4	6,2%	42	64,6%	20	30,8%
X3.11	0	0,0%	0	0,0%	3	4,6%	45	69,2%	17	26,2%
X3.12	0	0,0%	0	0,0%	2	3,1%	43	66,2%	20	30,8%

Sumber: data primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 jawaban responden dapat dijabarkan berikut ini: Pernyataan X3.1 “KKP Christiantoro memiliki integritas dan nilai etika yang baik dalam menjunjung mencapai tujuan perusahaan”. Dianggapi 78%

dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X3.2 “Pimpinan menyampaikan secara langsung peraturan, kebijakan dari standart minimum kepada karyawan”. Dianggapi 75% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X3.3 “KKP Christiantoro memiliki struktur oeganisasi yang jelas dalam mencerminkan tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk pencapaian tujuan”. Dianggapi 82% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi.

Pernyataan X3.4 “KKP Christiantoro memiliki ketegasan mengenai tolak ukur kinerja untuk mendorong akuntabilitas kerja karyawan”. Dianggapi 80% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X3.5 “KKP Christiantoro memiliki proses pengembangan karyawan yang kompeten sesuai dengan kebijakan perusahaan”. Dianggapi 86% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X3.6 “Saya dapat mempertimbangkan faktor-faktor yang menyebabkan permasalahan dalam pelayanan kepada nasabah”. Dianggapi 77% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X3.7 “Terdapat pemisahan tugas yang jelas antara fungsi-fungsi yang ada untuk menghindari kesalahan maupun kecurangan dalam KKP Christiantoro”. Dianggapi 55% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X3.8 “Adanya evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan”. Dianggapi 65% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi.

Pernyataan X3.9 “KKP Christiantoro memiliki prosedur otorisasi yang jelas bagi karyawan untuk melakukan aktivitas tertentu dalam suatu transaksi”. Dianggapi 72% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X3.10 “Saya menganggap bahwa sistem informasi akuntansi yang dimiliki oleh KKP Christiantoro sudah sesuai dengan kebutuhan”.

Dianggapi 64% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X3.11 “Saya selalu memperoleh dan mengomunikasikan sistem informasi kesesama pihak yang terkait sesuai dengan informasi yang benar”. Dianggapi 68% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X3.12 “KKP Christiantoro memasukkan angka-angka transaksi dalam laporan keuangan secara lengkap”. Dianggapi 66% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi.

Tabel 4 Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan

Item	STS		TS		KS		S		SS	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
Y1.1	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	40	61,5%	25	38,5%
Y1.2	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	41	63,1%	23	35,4%
Y1.3	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	32	49,2%	33	50,8%
Y1.4	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	36	55,4%	28	43,1%
Y1.5	0	0,0%	0	0,0%	2	3,1%	57	87,7%	6	9,2%
Y1.6	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	57	87,7%	8	12,3%
Y1.7	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	54	83,1%	11	16,9%
Y1.8	0	0,0%	0	0,0%	4	6,2%	60	92,3%	2	3,1%
Y1.9	0	0,0%	0	0,0%	2	3,1%	56	86,2%	7	10,8%
Y1.10	0	0,0%	0	0,0%	3	4,6%	51	78,5%	11	16,9%
Y1.11	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	59	90,8%	6	9,2%
Y1.12	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	55	84,6%	10	15,4%

Sumber: data primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 jawaban responden dapat dijabarkan berikut ini: Pernyataan Y.1 “Karyawan melakukan pekerjaan dengan terampil sesuai kuantitas perusahaan”. Dianggapi 61% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan Y.2 “Karyawan bekerja sesuai target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan”. Dianggapi 63% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan Y.3 “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”. Dianggapi 49% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan Y.4 “Karyawan selalu memberikan pelayanan terhadap nasabah sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan”. Dianggapi 55% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi.

Pernyataan Y.5 “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target

yang ditetapkan”. Dianggapi 88% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan Y.6 “Karyawan dapat bekerjasama dengan baik”. Dianggapi 88% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan Y.7 “Karyawan mau memberikan bantuan kepada rekan kerja tanpa diminta”. Dianggapi 83% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan Y.8 “Karyawan memberikan ide kepada perusahaan”. Dianggapi 92% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan Y.9 “Karyawan selalu datang tepat waktu”. Dianggapi 86% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan X1.10 “Karyawan mentaati aturan jam masuk kerja”. Dianggapi 78% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan Y.11 “Karyawan bekerja dengan teliti”. Dianggapi 91% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi. Pernyataan Y.12 “Karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja”. Dianggapi 85% dengan tanggapan “Setuju” sebagai tanggapan tertinggi.

Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficient ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	35,071	6,457
Sistem Informasi Akutansi	-,188	,091
Motivasi Kerja	,333	,134
Pengendalian Internal	,164	,093

Sumber: Data Primer, 2022

Dari tabel 5 dijabarkan bahwa:

- 1) Constanta = 35,071: apabila Sistem Informasi Akutansi (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Pengendalian Internal (X3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 35,071.

- 2) Sistem Informasi Akuntansi = -0,188, Artinya apabila Sistem Informasi Akuntansi (X1) turun 1 (satu) satuan sedangkan Motivasi Kerja (X2) dan Pengendalian Internal (X3) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,387. Sebaliknya Sistem Informasi Akuntansi (X1) turun 1 (satu) satuan sedangkan Pengendalian Internal (X2) dan Motivasi Kerja (X3) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar -0,188.
- 3) Motivasi kerja =0,333, Artinya apabila motivasi kerja (X2) turun 1 (satu) satuan sedangkan Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Pengendalian Internal (X3) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,135. Sebaliknya Motivasi Kerja (X2) turun 1 (satu) satuan sedangkan Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Pengendalian Internal (X3) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,333.
- 4) Pengendalian Internal = 0,164, Artinya apabila ukuran perusahaan (X3) naik 1 (satu) satuan sedangkan Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,103. Sebaliknya ukuran perusahaan (X3) turun 1 (satu) satuan sedangkan Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,164.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Nilai 0,409 diperoleh dari hasil koefisien Regresi termodifikasi. Angka tersebut menunjukkan keeratan hubungan variabel bebas dan variabel terkait adalah hubungan yang kuat. Sementara itu diketahui nilai R Square adalah sebesar 0,127. Hal ini menunjukkan variabel Sistem Informasi

Akuntansi, Motivasi Kerja dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 12,7%. Berarti masih ada pengaruh variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji-t (Uji Parsial)

Tabel 6 Hasil Uji-t (Parsial)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	5,432	,000
Sistem Informasi Akuntansi	-2,071	,043
Motivasi Kerja	2,493	,015
Pengendalian Internal	1,769	,082

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 6 diperoleh nilai signifikansi sistem informasi akuntansi 0,043 nilai tersebut < 0,05, sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi motivasi kerja 0,015 nilai tersebut < 0,05, motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi pengendalian internal 0,082 > 0,05, pengendalian internal secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji-F (Uji Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
1 Regression	4,091	,010 ^b
Residual		
Total		

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai $0,010 < 0,05$, dapat disimpulkan sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pengendalian internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berikut merupakan konklusi pada penelitian ini:

- 1) Sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada KKP Christiantoro Kediri.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada KKP Christiantoro Kediri.
- 3) Pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada KKP Christiantoro Kediri.
- 4) Sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan pengendalian internal berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KKP Christiantoro Kediri.

Ucapan terima kasih (optional)

Terimakasih penulis ucapkan kepada KKP Christiantoro Kediri dimana telah di izinkan untuk melakukan penelitian, hasil penelitian ini semoga dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk kebaikan perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

Marshall B. Romney dan Paul John Steinbart. 2014 Sistem Informasi Akuntansi: Accounting Information Systems (Edisi 13), Prentice Hall.

Patraini F, Dewi F, Sukmasari D. Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. J Akuntansi dan Keuangan 2021;26:12–21. <https://doi.org/10.23960/jak.v26i1.237>.

Rizaldi F, Suryono B. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan. J Akuntansi 2015;4:10–9.

Sopian, D., & Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem

Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan. JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi, XI(2), 40–53.