

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Malang

Aviyanti Deah Azzaroh^{1*}, Moh. Amin², Arista Fauzi Kartika Sari³

^{1,2,3}Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang

*Email Korespondensi: aviyantideah0108@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan saat ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh dari sistem pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi atau responden yang diambil pada penelitian ini adalah karyawan seluruh OPD (Organisasi Perangkat Daerah) di Kota Malang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling*. Sebanyak 40 responden dengan beberapa kriteria tertentu. Sumber data yang digunakan yaitu menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan menggunakan model skala *likert*. Hasil pada penelitian ini adalah Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Sistem Pengendalian Internal dan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Sistem pengendalian internal; sistem informasi akuntansi; motivasi kerja; kinerja karyawan.

ABSTRACT

The current research has the objective of knowing the effect of internal control systems, accounting information systems and work motivation on employee performance. The population or respondents taken in this study were employees of all OPD (Regional Apparatus Organizations) in Malang City. The sampling technique in this study was carried out by purposive sampling. A total of 40 respondents with some specific criteria. The data source used is using primary data collected through questionnaires and using a Likert scale model. The results of this study are The influence of the Internal Control System, Accounting Information Systems and Work Motivation have a simultaneous effect on Employee Performance. Internal Control System and Accounting Information System Variables have a significant effect on Employee Performance. Work Motivation Variable has no significant effect on Employee Performance.

Keywords: Internal control system; accounting information system; work motivation; employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi sesuai wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentoso, 2008).

Kinerja karyawan sangat membantu perusahaan mencapai tujuan jangka pendek ataupun jangka panjang. Kinerja karyawan sebagai tujuan akhir serta cara manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan yang di peroleh sejalan dengan tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan yang diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola kapasitas sumber daya manusia yang berpotensi supaya bisa menaikkan hasil

kerjanya. Pengelolaan kapasitas sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan dari kinerja karyawan yang dihasilkan serta pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan fenomena yang dikutip melalui *kompas.com* menurut Strategi Indonesia mencatat, pada kuartal I 2011 terjadi lima kasus pembobolan di berbagai perusahaan Indonesia. Pengamat Strategi Indonesia, menyatakan modus dari kejahatan yang dialami beberapa perusahaan bukan hanya tentang penipuan, melainkan lemahnya pengawasan pengendalian internal di dalam suatu perusahaan dan lemahnya sistem informasi akuntansi.

Untuk pencapaian keberhasilan perusahaan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan Sistem Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja, karena ketiga hal tersebut sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Ketika kinerja karyawan berhasil dicapai maka tujuan dari perusahaan akan sangat mudah untuk terealisasi (Wartono, 2017).

Suatu perusahaan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Pengendalian internal digunakan untuk memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. Pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil satuan usaha lainnya, yang dirancang untuk keyakinan mendapatkan pencapaian tujuan (Prameswari, 2013). Sistem pengendalian internal pada suatu perusahaan sangat penting. Maka dari itu, pengendalian internal yang efektif dan efisien diperlukan untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan. Sistem pengendalian internal mengandung berbagai faktor yang dapat membahayakan efektivitas sistem akuntansi keuangan, termasuk sistem tanggung jawab dibagi menjadi departemen dalam organisasi, sistem kontrol dan proses.

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya pada umumnya perlu memerlukan sistem informasi akuntansi yang efisien dan efektif. Dalam menyajikan informasi dan dapat menunjukkan kualitas kemampuan pemrograman, peralatan, peraturan dan tahapan dari sebuah kerangka kerja data sehingga adanya penyediaan data yang dibutuhkan (Maesaroh dan Sopian, 2018). Sistem informasi akuntansi adalah catatan dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen dalam pengelolaan (Mulyadi, 2016). Supaya keputusan yang diambil oleh suatu perusahaan bisa benar tepat, maka sistem informasi akuntansi dalam perusahaan tersebut harus benar-benar tepat dan benar.

Kinerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh motivasi kerja di dalam diri karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan, oleh karena itu motivasi sering dikatakan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2010:109).

Pada penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan, (Wijaya, 2022). Hasil lain yang diperoleh dari penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (Wijono, 2013). Sebaliknya, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sopian (2019) yang meneliti tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal, variabel tersebut berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya hasil temuan tersebut, maka peneliti ingin meneliti kembalidan berdasarkan fenomena yang telah di paparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui secara lebih terperinci mengenai sistem pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan, sehingga peneliti mengangkat judul “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh sistem pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Menguji pengaruh sistem pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Pertama, Fitria (2019) yang meneliti tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode survei. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menghasilkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan, sistem pengendalian internal berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Sopian (2019) yang meneliti tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif datanya berupa angka. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menghasilkan bahwa sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, Astuti (2019) yang meneliti tentang pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menghasilkan bahwa terdapat pengaruh dari sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan RSUD Labuang Baji. Dengan menggunakan analisis koefisien korelasi diperoleh hubungan antar variabel tersebut yang menggambarkan bahwa setiap hubungan yang diperoleh positif yang menggambarkan bahwa setiap peningkatan manfaat sistem informasi akuntansi akan menambah kinerja karyawan.

Keempat, Wijaya (2022) yang meneliti tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menghasilkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Kelima, Lathifah (2022) yang meneliti tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif datanya berupa angka. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menghasilkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keenam, Hidayat (2020) yang meneliti tentang pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menghasilkan bahwa motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia dikarenakan kurang penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan dan kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan karena perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki karyawan, sehingga kinerja karyawan kurang optimal. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini menunjukkan karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi

Tinjauan Teori

1. Teori Keseimbangan

Grand theory yang digunakan pada penelitian ini adalah teori keseimbangan. Menurut Wexley dan Yuki dalam Sinambela (2016), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan. Menurutnya, seorang akan menunjukkan prestasi yang optimal jika dalam dirinya mendapatkan manfaat dan terdapat adanya rangsangan dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (Indrisari,2018). Teori keseimbangan tersebut memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator dari teori ini adalah manfaat yang dirasakan, pemberian motivasi, keadilan pembagian tugas dan perolehan insentif.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi beretika.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi beretika (Sinambela, 2016:480).

3. Sistem Pengendalian Internal

Pengendalian internal merupakan bagian dari tiap-tiap sistem yang dipergunakan sebagai prosedur dan panduan operasional perusahaan tertentu (Lathifah, 2012:1).

Menurut Tunggul (2011:3) pengendalian internal adalah representatif dari semua aktivitas di suatu organisasi yang mestidilaksanakan, proses tersebut dilaksanakan oleh dewan komisaris serta dilaksanakan untuk memberikan keyakinan yang optimal mengenai pencapaian suatu tujuan pengendalian operasional yang efektif dan efisien, kekurangan laporan keuangan, serta ketaatan terhadap peraturan yang tersedia.

Lasso (2016) menyatakan bahwa pengendalian internal merupakan suatu satuan usaha yang meliputi berbagai kebijakan, prosedur dan tujuan.

4. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah suatu proses yang saling berkaitan yaitu pencatatan, perangkuman, dan penyimpanan seluruh data keuangan maupun non keuangan yang akan menghasilkan informasi bersifat relevan dan akan digunakan untuk kepentingan perusahaan (Ismail dan Sudarman, 2019).

Menurut Krismanji (2015:4) berpendapat sistem informasi akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk memproses data atau transaksi yang akan menghasilkan informasi yang akan bermanfaat untuk mengendalikan, merencanakan, dan pengoperasian bisnis.

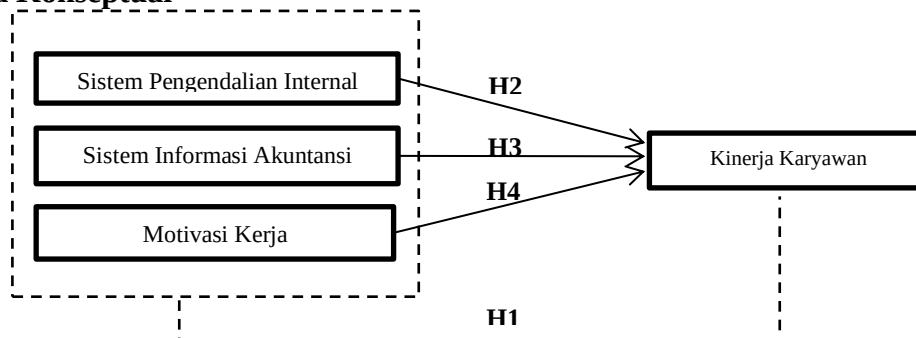
Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan mengolah data untuk menghasilkan suatu informasi untuk pengambilan keputusan (Romney, 2015:10).

5. Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasbuan, 2010).

Menurut Robbins (2006) motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Sistem pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian kali ini dengan menggunakan metode kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan pada seluruh OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Kota Malang, waktu penelitian ini dilakukan terhitung mulai bulan April 2023 sampai selesai .

Populasi dan Sampel

Populasi yang terdapat dalam penelitian kali ini adalah seluruh OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Kota Malang. Sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria yang bekerja di bagian keuangan dan sudah bekerja lebih dari 1 tahun.

Definisi Operasi Variabel

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi beretika (Sinambela, 2016:480).

2. Sistem Pengendalian Internal

Menurut Tunggul (2011:3) pengendalian internal adalah representatif dari semua aktivitas di suatu organisasi yang mesti dilaksanakan, proses tersebut dilaksanakan oleh dewan komisaris serta dilaksanakan untuk memberikan keyakinan yang optimal mengenai pencapaian suatu tujuan pengendalian operasional yang efektif dan efisien, kekurangan laporan keuangan, serta ketaatan terhadap peraturan yang tersedia.

3. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan mengolah data untuk menghasilkan suatu informasi untuk pengambilan keputusan (Romney, 2015:10).

4. Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasbuan, 2010).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh organisasi perangkat daerah Kota Malang dengan data yang didapatkan sebanyak 48 karyawan. Karyawan yang memenuhi kriteria yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun dan di bagian keuangan maka diperoleh 40 total amatan sampel.

Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan informasi mengenai variabel-variabel penelitian kinerja karyawan, sistem pengendalian internal, sistem informasi akuntansi.

Tabel 1 Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan_(Y)	40	1	5	4,03	1,025
Sistem Pengendalian Internal_(X1)	40	1	5	4,10	,900
Sistem Informasi Akuntansi (X2)	40	1	5	3,97	1,025
Motivasi Kerja_(X3)	40	1	5	3,97	,947
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data diolah, 2023

Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas

No	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel (5%)	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,868	0,312	Valid
		Y ₂	0,786	0,312	Valid
		Y ₃	0,712	0,312	Valid
		Y ₄	0,741	0,312	Valid
		Y ₅	0,805	0,312	Valid
		Y ₆	0,910	0,312	Valid
2	Sistem Pengendalian Internal (X1)	X _{1.1}	0,790	0,312	Valid
		X _{1.2}	0,750	0,312	Valid
		X _{1.3}	0,826	0,312	Valid
		X _{1.4}	0,766	0,312	Valid
		X _{1.5}	0,742	0,312	Valid
		X _{1.6}	0,874	0,312	Valid
		X _{1.7}	0,673	0,312	Valid
		X _{1.8}	0,671	0,312	Valid
		X _{1.9}	0,472	0,312	Valid
		X _{1.10}	0,432	0,312	Valid
		X _{1.11}	0,597	0,312	Valid
		X _{1.12}	0,621	0,312	Valid
		X _{1.13}	0,656	0,312	Valid
		X _{1.14}	0,584	0,312	Valid
		X _{1.15}	0,432	0,312	Valid
		X _{1.16}	0,597	0,312	Valid
		X _{1.17}	0,621	0,312	Valid

No	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel (5%)	Keterangan
		X _{1.18}	0,498	0,312	Valid
		X _{1.19}	0,611	0,312	Valid
		X _{1.20}	0,921	0,312	Valid
3	Sistem Informasi Akuntansi (X2)	X _{2.1}	0,752	0,312	Valid
		X _{2.2}	0,702	0,312	Valid
		X _{2.3}	0,843	0,312	Valid
		X _{2.4}	0,902	0,312	Valid
		X _{2.5}	0,817	0,312	Valid
		X _{2.6}	0,844	0,312	Valid
4	Motivasi Kerja (X3)	X _{3.1}	0,475	0,312	Valid
		X _{3.2}	0,634	0,312	Valid
		X _{3.3}	0,586	0,312	Valid
		X _{3.4}	0,744	0,312	Valid
		X _{3.5}	0,661	0,312	Valid
		X _{3.6}	0,734	0,312	Valid
		X _{3.7}	0,794	0,312	Valid
		X _{3.8}	0,751	0,312	Valid
		X _{3.9}	0,792	0,312	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 uji validitas SPSS secara keseluruhan dapat diketahui bahwa hasil analisis kinerja karyawan, sistem pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja menunjukkan nilai r hitung $0,432 \geq 0,312$ r tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid sehingga bisa digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Instrumen	Cronbach's Alpha	Taraf Cronbach's Alpha > 0,6	Keterangan
Y	Kinerja Karyawan	0,889	0,6	Reliabel
X1	Sistem Pengendalian Internal	0,895	0,6	Reliabel
X2	Sistem Informasi Akuntansi	0,914	0,6	Reliabel
X3	Motivasi Kerja	0,861	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 uji reliabilitas SPSS dapat diketahui bahwa analisis kinerja karyawan, sistem pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja nilai r hitung *cronbach's alpha* $\geq r$ tabel, seperti pada variabel Y sebesar $0,889 \geq 0,6$, variabel X1 sebesar $0,895 \geq 0,6$, variabel X2 sebesar $0,914 \geq 0,6$, variabel X3 sebesar $0,861 \geq 0,6$, yang berarti bahwa variabel tersebut dinyatakan reliabel sehingga bisa digunakan sebagai alat atau bukti dalam pengumpulan data penelitian.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,512	1,846		,278	,783
	Sistem Pengendalian Internal (X ₁)	,090	,041	,209	2,211	,033
	Sistem Informasi Akuntansi (X ₂)	,867	,136	,922	6,377	,000
	Motivasi Kerja (X ₃)	-,119	,080	-,157	-1,488	,145

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_(Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data diatas maka persamaannya sebagai berikut :

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

$$Y = 0,512 + 0,209 X_1 + 0,922 X_2 - 0,157 X_3 + 1,846$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa :

1. Nilai konstanta (nilai tetap) sebesar 0,512 yang berarti variabel sistem pengendalian internal (X₁), sistem informasi akuntansi (X₂), dan motivasi kerja (X₃) sama dengan 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,512.
2. Nilai regresi pada variabel sistem pengendalian internal (X₁) sebesar 0,209 yang berarti bahwa kenaikan variabel sistem pengendalian internal sebanyak 1% akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,209. Hal ini menyatakan bahwa setiap satuan variabel sistem pengendalian internal memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai regresi pada variabel sistem informasi akuntansi (X₂) sebesar 0,922 yang berarti bahwa kenaikan variabel sistem informasi akuntansi sebanyak 1% akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,922. Hal ini menyatakan bahwa setiap satuan variabel sistem informasi akuntansi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai regresi pada variabel motivasi kerja (X₃) sebesar -0,157 yang berarti bahwa kenaikan variabel motivasi kerja sebanyak 1% akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar -0,157. Hal ini menyatakan bahwa setiap satuan variabel motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Normalitas

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,07860132
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,118
	Negative	-,073
Test Statistic		,118
Asmp. Sig. (2-tailed)		,168 ^c

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 hasil analisis SPSS menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig sebesar $0,168 \geq 0,05$ maka data dapat dinyatakan terdistribusi normal dan data dapat digunakan sebagai bukti penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal (X ₁)	0,166	6,007	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Sistem Informasi Akuntansi (X ₂)	0,171	4,066	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X ₃)	0,134	7,464	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 hasil perhitungan SPSS dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* secara keseluruhan $\geq 0,01$ dan *variance inflation factor* (VIF) secara keseluruhan ≤ 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Nilai Signifikasi	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal (X ₁)	0,657	Terbebas dari Heteroskedastisitas
Sistem Informasi Akuntansi (X ₂)	0,686	Terbebas dari Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X ₃)	0,827	Terbebas dari Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan dengan nilai signifikansi secara keseluruhan dari variabel X₁, X₂, dan X₃ $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 8 Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	803,028	3	267,676	212,386	,000 ^b	
Residual	45,372	36	1,260			
Total	848,400	39				
Dependent Variabel: Kinerja Karyawan_(Y)						
Predictors: (Constant), Motivasi Kerja_(X3), Sistem Informasi Akuntansi_(X2), Sistem Pengendalian Internal_(X1)						

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 hasil analisis uji F pada nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, dapat dikatakan bahwa variabel sistem pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,973 ^a	,947	,942	1,123
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja_(X3), Sistem Informasi Akuntansi_(X2), Sistem Pengendalian Internal_(X1)				

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9 hasil uji koefisien determinasi menunjukkan *adjusted R square* sebesar 0,942 yang berarti nilai tersebut dikatakan baik karena mendekati 1, yang berarti juga terdapat pengaruh sebesar 0,942 atau 94,2% dan yang sisanya sebesar 5,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji t

Tabel 10 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,512	1,846		,278	,783
	Sistem Pengendalian Internal (X ₁)	,090	,041	,209	2,211	,033
	Sistem Informasi Akuntansi (X ₂)	,867	,136	,922	6,377	,000
	Motivasi Kerja (X ₃)	-,119	,080	-,157	-1,488	,145
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_(Y)						

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 10 diatas menunjukkan bahwa nilai t variabel sistem pengendalian internal 2,211 dan nilai signifikansi sebesar $0,033 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan variabel sistem pengendalian internal berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Nilai t variabel sistem informasi akuntansi 6,377 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Nilai t -1,488 dan nilai signifikansi sebesar $0,145 \geq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,033 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya sistem pengendalian internal mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika sistem pengendalian internal yang kuat maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Priono (2022), dalam penelitiannya yang meneliti tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut dapat membuktikan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 \geq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika sistem informasi akuntansi sudah memadai atau sesuai dengan tingkatan pekerjaan atau jabatan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Astuti (2019), di dalam penelitiannya yang meneliti pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut dapat membuktikan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,145 \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari hidayat (2020), pada penelitiannya yang meneliti motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan. Pada penelitian tersebut dapat membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian tentang pengaruh sistem pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Kota Malang maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Sistem pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan di OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Kota Malang.
2. Sistem pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada OPD (organisasi Perangkat Daerah) Kota Malang
3. Sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Kota Malang.
4. Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Kota Malang

Keterbatasan Penelitian

1. Perbedaan di dalam setiap SOP perizinan penelitian yang berbeda-beda pada setiap dinas pada OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Kota Malang sehingga membuat peneliti banyak membutuhkan waktu untuk melakukan penelitian secara berkala.
2. Kemampuan penulis yang juga terbatas di dalam menjabarkan variabel demi variabel supaya mendapatkan hasil yang sesuai.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya:

1. Melakukan penelitian yang berkelanjutan, supaya peneliti dapat melihat dan menilai setiap perilaku responden dari waktu ke waktu.
2. Peneliti harus membaca dan mencari dari banyak atau berbagai macam referensi penelitian terdahulu.

Bagi Perusahaan:

1. Peneliti berharap pada OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Kota Malang dapat meningkatkan kembali pada sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan, agar sistem informasi akuntansi semakin baik.
2. OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Kota Malang juga dapat meningkatkan sistem pengendalian lebih baik lagi dan menarik, karyawan juga bisa lebih tanggap dan lebih peka terhadap kebutuhan pada perusahaan.
3. OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Kota Malang juga dapat meningkatkan kembali motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang meningkat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, Fransiskus, and Djoko Wijono. "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship* 2.2 (2013): 101-112.
- Azizah, Siti Nur, and Muhammad Taufiq Hidayat. "PENGARUH AKUNTABILITAS, SISTEM PENGENDALIAN INTERN, DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA SURABAYA." *Journal of Student Research* 1.2 (2023): 155-175.

- Fitria, Farida, and Dedy Sudarmadi. "Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT. Beton Elemen Persada." *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)* 3.1 (2019): 1-13.
- Gaffar, Abdul. "Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Sermani Steel Makassar." *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan* 1.2 (2022): 1-5.
- Lestari, Leni Widi. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Sistem Pengendalian Intern Penggajian terhadap Kinerja Karyawan*. Diss. Universitas Medan Area, 2022.
- MANDIRI, KSPPS BINA INSAN, and IKA LISTIANA. "PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KSPPS BINA INSAN MANDIRI"
- Meidawati, Neni. "P PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *Jurnal Aplikasi Bisnis* 19.1 (2022).
- Merysha, Putri H., Hamdi Mukhlizul, and Herawati Herawati. *PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, DISIPLIN KERJA, DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang)*. Diss. Universitas Bung Hatta, 2020.
- Meutia, D., Thamrin, H., & Lubis, M. A. (2022). Pengaruh Bisnis Online Terhadap Kesejahteraan Mahasiswa Pelaku Usaha Bisnis Online Di Kota Medan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(4), 727-736
- Mulyanti, Khairaningrum. "PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT IRON BIRD LOGISTICS." *JURNAL TANAH* (2020).
- Nandasari, Dwi Astuti, and S. T. Ramlah. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan." *Tangible Journal* (2019): 38-51.
- Ningsih, Yustiniani. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wook Global Technology*. Diss. Prodi Akuntansi, 2020.
- Nurul, Lathifah. *Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada cv senyum media jember*. Diss. UIN KH Achmad Siddiq Jember, 2022.
- Purnomo, Ajie, and Elly Halimatusadiah. "Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan." *Prosiding Akuntansi* 7.1 (2021): 172-175.
- Rampengan, Elizabeth, and Ika Prayanthi. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal MANAJERIAL* 21.2: 145-152.
- Rizaldi, Fahmi, and Bambang Suryono. "Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya." *Jurnal Ilmudan Riset Akuntansi (JIRA)* 4.10 (2015).
- Suwartika, Wawat. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan." *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)* 11.2 (2019): 40-53.
- Swahyuni, Margareta Ni Kadek, and K. Fridagustina Adnantara. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Adiartha Udiana." *Journal Research of Accounting* 1.2 (2020): 136-150.
- Wijaya, Dimas Azharino, and Hero Priono. "Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan." *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* 4.12 (2022): 5409-5420.