

# JURNAL JAE HESTI1.pdf

*by ini putra*

---

**Submission date:** 04-Aug-2023 04:03AM (UTC+0100)

**Submission ID:** 211100044

**File name:** JURNAL\_JAE\_HESTI1.pdf (350.84K)

**Word count:** 3450

**Character count:** 23153

## PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN INTERNAL, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN CABANG KOTA KEDIRI

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

Erna Puspita  
 Universitas Nusantara PGRI Kediri  
[emapuspita@unpkediri.ac.id](mailto:emapuspita@unpkediri.ac.id)

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

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk:  
 XX XX XXXX

Tanggal Revisi:  
 XX XX XXXX

Tanggal Diterima:  
 XX XX XXXX

Publikasi On line:  
 XX XX XXXX

### Abstractt

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

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

### Abstak

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

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

## PENDAHULUAN

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

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

## TINJAUAN PUSTAKA dan HIPOTESIS

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kinerja mencakup tingkat pencapaian tanggung jawab yang diberikan kepada mereka untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan (Silaen et al., 2021). Kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk memenuhi persyaratan, yang berarti bahwa tujuan kerja dapat dikerjakan dalam periode yang ditentukan atau dalam jumlah waktu yang wajar agar dapat mencapai tujuan moral dan etika didalam perusahaan (Adhari, 2021).

### Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi ialah sistem yang berfungsi untuk mengoperasikan data dan transaksi bisnis guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk perencanaan, pengendalian, dan aktivitas bisnis (Krismiaji, 2015). Sistem informasi akuntansi yaitu suatu kegiatan terintegrasi yang menangani dan menyajikan data dari transaksi bisnis dalam membuat laporan keuangan dilakukan untuk pihak yang membutuhkan (Mardi, 2016).

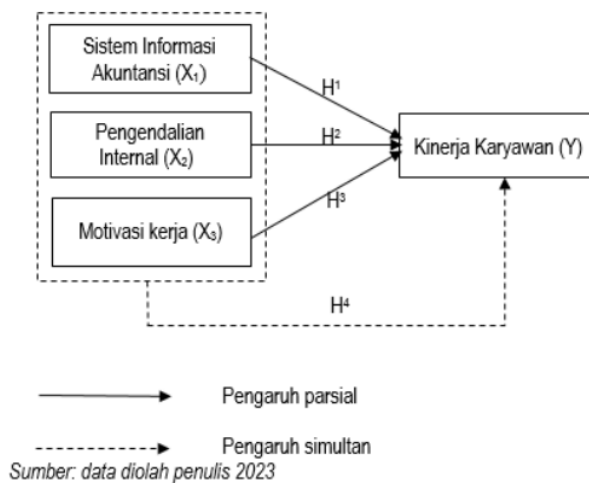
### Pengendalian Internal

Pengendalian internal yaitu melibatkan struktur organisasi, metode, dan tindakan terkoordinasi yang bertujuan untuk menjaga aset perusahaan (Mulyadi, 2018). Pengendalian internal yaitu mencakup rancangan organisasi dan metode yang bertujuan untuk melindungi atau memelihara aset, menyediakan informasi yang akurat dan andal, meningkatkan efektivitas, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan manajemen (Krismiaji, 2015).

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan karakteristik yang berasal dari luar dan dalam diri individu dapat menyebabkan pekerja bersedia mengarahkan kemampuannya untuk menghasilkan tanggung jawab guna mencapai tujuan bagi perusahaan dan karyawan, hal ini dapat dicapai dengan menggunakan karakteristik karyawan yang matang (Agustini, 2019). Motivasi kerja adalah perilaku disiplin kerja menggambarkan kekuatan individu dan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkah, arah, serta ketekunan dalam upaya mereka ditempat kerja (Silaen *et al.*, 2021).

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan

Sistem informasi dapat merubah sistem manual kedalam sistem digital, karyawan dapat mengakses data dan informasi keuangan dengan cepat serta dapat membantu karyawan dalam mengambil keputusan yang membaik sehingga akan dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, konteks tersebut dipekuat oleh penelitian Patraini *et al.*, (2021) yang mengemukakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan diatas hipotesis diasumsikan:

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

**Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan**

Pengendalian internal yang baik dapat memberikan pemantauan terhadap seluruh kegiatan operasional yang dilakukan oleh manager untuk melaksanakan tugas didalam perusahaan, sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecurangan dan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Pengaruh pengendalian internal yaitu semakin baik pengendalian internal yang diterapkan didalam perusahaan mendukung peningkatan kinerja karyawan, kemudian diperkuat Septiana *et al.*, (2022) yang mengemukakan bahwa ada pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan diatas hipotesis diasumsikan:

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

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu ketika karyawan merasa termotivasi, mereka akan lebih bersemangat dan berkeinginan kuat untuk mencapai tujuan perusahaan dan mencapai hasil yang lebih baik. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dalam pekerjaan mereka, lebih berfokus dan berusaha untuk mencapai hasil yang diharapkan, diperjelas oleh Ni Kadek Swahyuni & Adnantara (2020) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan diatas hipotesis diasumsikan:

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

Pengaruh sistem informas akuntansi, pengendalian internal,dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan diatas hipotesis diasumsikan:

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

**METODE PENELITIAN**

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

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

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

	menangani dan menyajikan data dari transaksi bisnis dalam membuat laporan keuangan dilakukan untuk pihak yang membutuhkan. (Mardi, 2016)	(Krismiaji, 2015)	
Pengendalian Internal (X <sub>2</sub> )	Pengendalian internal yaitu melibatkan struktur organisasi, metode, dan tindakan terkoordinasi yang bertujuan untuk menjaga aset perusahaan. (Mulyadi, 2018)	1. Aktivitas Pengendalian ( <i>control activity</i> ). 2. Lingkungan Pengendalian ( <i>control environment</i> ). 3. Informasi dan Komunikasi ( <i>information and communication</i> ). 4. Penilaian risiko. 5. Pemantauan. (Krismiaji, 2015)	Skala likert
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	Motivasi kerja adalah sesuatu yang diperlukan bagi setiap pekerja guna memotivasi pencapaian tujuan atau target yang ditetapkan untuk mereka sendiri ditempat kerja (Adhari, 2021)	1. Kewajiban. 2. Kekuasaan. 3. Kebutuhan. 4. Keamanan Kerja. 5. Kebutuhan Fisik. (Khaeruman, ST, MM. et al., 2021)	Skala likert

Sumber: data diolah penulis 2023

## HASIL PENELITIAN

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov**

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

Sumber: data output SPSS

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

Uji Multikolinearitas

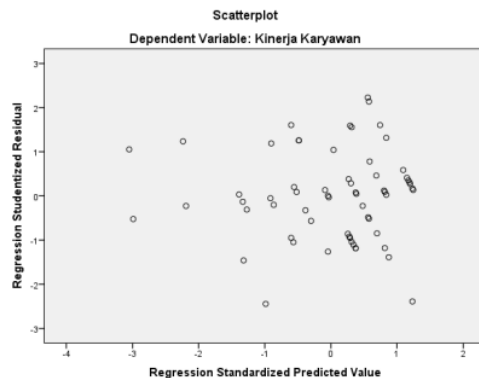
**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

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

Sumber: data output SPSS

Berdasarkan tabel 3. Ditemukan bahwa nilai VIF disetiap variabel bebas  $< 10$  dengan *tolerance value*  $> 0,10$  sehingga bisa ditarik garis besar bila tidak terjadi gejala multikolinieritas pada model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data output SPSS

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

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

**Analisis Linear Berganda**

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

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

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

Sumber: data output SPSS

Perhitungan persamaan antara lain:

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

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

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

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

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

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

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

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

Sumber: data output SPSS

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



Uji Hipotesis (Uji-t)

Tabel 6.  
Hasil Uji (t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

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

Sumber: data output SPSS

Berdasarkan tabel 6. Hasil uji t dapat diasumsikan:

- 8
1. Variabel sistem informasi akuntansi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena memperoleh nilai Sig. 0,058>0,05. Sehingga H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.
  2. Variabel pengendalian internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena memperoleh nilai Sig. 0,00<0,005. Sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.
  3. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena memperoleh nilai Sig. 0,038<0,05. Sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

Uji Hipotesis (Uji-F)

Tabel 7.  
Hasil Uji (F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

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

Sumber: data output SPSS

Berdasarkan tabel 7. Hasil uji F dapat ditarik garis besar bila ketiga variabel bebas yang dipakai secara bersama sama berdampak atau berpengaruh terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan dikarenakan nilai Sig. 0,00<0,05 yang berarti bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

PEMBAHASAN

10 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama: variabel sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank BTN cabang kota Kediri. Hasil penelitian menggambarkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,058>0,05 yang berarti hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hal ini disebabkan oleh ada tidaknya sistem informasi tidak berdampak pada kinerja karyawan karena kurangnya pemahaman tentang SIA, fungsi, dan cara menggunakannya, serta kurangnya pelatihan mengenai teknologi informasi dalam perusahaan. Dengan begitu karyawan belum yakin seluruhnya bahwa sistem informasi akuntansi dapat membantu

pekerjaanya, ditinjau dari hasil tanggapan responden, walaupun banyak yang menanggapi setuju tetapi sejumlah 26% menjawab netral. Nanda *et al.*, (2020) menyatakan serupa dan sejalan dengan bila ada pengaruh antar kedua variabel tersebut.

#### **Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis kedua: variabel pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank BTN cabang kota Kediri. Mengacu hasil pengujian, variabel pengendalian internal dengan nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  artinya hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini karena pengendalian internal yang baik membantu melindungi aset organisasi dari penyalagunaan, kecurangan, atau tindakan ilegal lainnya. Karyawan yang merasa aset perusahaan dijaga dengan baik akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka didalam perusahaan. Temuan pada pengujian ini sejalan dengan temuan Septiana *et al.*, (2022) bila ada pengaruh antar kedua variabel tersebut.

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

Hipotesis ketiga: variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank BTN cabang kota Kediri. Namun nilai regresi yang ada pada variabel tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif. Berdasarkan penelitian variabel motivasi kerja dengan nilai signifikan sebesar  $0,035 < 0,05$  yang berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Nilai negatif yang terdapat pada koefisien yaitu semakin tinggi tingkat motivasi kerja, kinerja karyawan cenderung lebih rendah. Penyebabnya ialah tuntutan kerja dan lingkungan pekerjaan yang membuat karyawan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaanya, hal ini menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja yang rendah. Pengujian Patraini *et al.*, (2021) juga sepemikiran bila motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

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

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Hasil pengujian dan analisis data pada penelitian diatas, disimpulkan bila hasil pengujian variabel sistem informasi akuntansi secara terpisah(parsial) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengendalian internal dan motivasi kerja masing masing parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun saran bagi perusahaan yaitu bank BTN cabang kota Kediri diharapkan dapat meningkatkan pengendalian internal dan motivasi kerja dalam upaya peningkatan kinerja dari karyawan yang bekerja, sehingga dapat mendukung perusahaan untuk memperoleh tujuannya. Dan saran bagi peneliti selanjutnya yaitu mengembangkan objek study yang berbeda dan menambah variabel penelitian karena dari hasil penelitian ini nilai  $R^2$  hanya sebesar  $88,7\%$ .

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. USU Press.
- Khaeruman, ST., MM., C., Dr. Luis Marnisah, MM., Ciq., Dr. Drs. Syech Idrus., M. S., Laila Iriawati, SKM, MM, CHRP, C., Dr. Ir. Hj. Yuany Farradia, Ms., Ani Erwantiningsih, SE., M., Hartatik, S.Si., M. S., Supatmin, SE., M., Yuliana, SE., M., Dr. Hj. Nur Aisyah, SE, M., Nurdin Natan, S.Pd., M., Mutinda Teguh Widayanto, SE., M., & Ismawati, SE., M. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. RIZKY.
- Krismiaji. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi*. UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Mardi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. (2018). *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat.
- Nanda, S. G., Mahsina, M., & Lestari, T. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya. *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 17–23. <https://doi.org/10.46821/ekobis.v1i1.9>
- Ni Kadek Swahyuni, M., & Adnantara, K. F. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Adiartha Udiana. *Journal Research of Accounting*, 1(2), 136–150. <https://doi.org/10.51713/jarac.v1i2.14>
- Patraini, F. S., Dewi, F. G., & Sukmasari, D. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Jasa Konstruksi di Kota Bandar Lampung). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 26(1), 12–21. <https://doi.org/10.23960/jak.v26i1.237>
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Salemba Empat.
- Ruliyanti, S., & Siahaan, M. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Lampung. *Jurnal Ilmiah Pusdansi*, 1(2), 1–14.
- Septiana, I., Santoso, S., & Prasetyaningrum, N. E. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada PT BPR Bank Daerah Karanganyar ). *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*, 20(3), 178–191.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Riami, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bakti Persada.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

## ORIGINALITY REPORT

---

14%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="http://ejournal.unsa.ac.id">ejournal.unsa.ac.id</a> Internet Source	5%
2	Submitted to St. Ursula Academy High School Student Paper	2%
3	Submitted to Universitas Jember Student Paper	2%
4	<a href="http://jarac.triatmamulya.ac.id">jarac.triatmamulya.ac.id</a> Internet Source	1%
5	Sabita An Nafisah, Fauziah Afriyani, Try Wulandari. "Pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perisai Bintang Sakti", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2023 Publication	1%
6	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://monetarisme.stieswadaya.ac.id">monetarisme.stieswadaya.ac.id</a> Internet Source	

1 %

9

[eprintslib.ummgl.ac.id](http://eprintslib.ummgl.ac.id)

Internet Source

1 %

10

R . Ayu Ida Aryani, Isra Dewi Kuntary Ibrahim, Muhammd Israfil. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Informasi dan Standar Akuntansi Pemerintah terhadap Kinerja Organisasi pada Pemerintah Kota Bima", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2021

Publication

1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

# JURNAL JAE HESTI1.pdf

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---