

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

**(Studi Kasus Pada Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar)
Yuliana Dewi Claudia Oba¹, Fransiskus Randa², Maiercherinra Daud³**

[e-mail: dewioba947@gmail.com](mailto:dewioba947@gmail.com)¹, tatoranda@gmail.com², maier@ukipaulus.ac.id³

**Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen
Indonesia Paulus**

Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 13, Makassar 90243

Abstrak: Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar). Tujuan penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana pengendalian internal, motivasi kerja, dan penggunaan sistem informasi akuntansi mempengaruhi kinerja karyawan. Data prima adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini ada 31 orang menjadi sampel penelitian, 31 kuesioner dikembalikan oleh responden setelah dikirim. Model analisis regresi berganda adalah teknik pengolahan data yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal, motivasi kerja, dan penyebaran sistem informasi akuntansi semua memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara serentak dipengaruhi oleh pengendalian internal, motivasi kerja, dan penggunaan sistem informasi akuntansi. Koefisien determinasi (R^2) untuk hasil uji adalah 0,683. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian internal, penggunaan sistem informasi akuntansi, dan motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,3%.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Motivasi Kerja.

EFFECT OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM IMPLEMENTATION, INTERNAL CONTROL AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(A Case Study at The Indonesian Chrstian University Paulus Makassar)

Abstract: *Effect of Accounting Information System Implementation, Internal Control and Work Motivation on Employee Performance (a case study at the Indonesian Christian University Paulus Makassar). The objective of this study is to clarify how internal control, work motivation, and the use of accounting information systems influence employee performance. Prime data is the type of data used in this study. In this tudy 31 people became the research sample, 31 questionnaires were returned by respondents after being sent. The data processing technique used has one analysis model, namely the multiple regression analysis model. The results show that internal controls, work motivation, and dissemination of accounting information systems all had a positive and significant impact on employee performance. Employee performance is simultaneously influenced by internal control, work motivation, and the use of accounting information systems. The coefficient of determination (R^2) for the test results is 0.683. This shows that internal control, use of accounting information systems, and employee motivation have an effect of 68.3% on employee performance.*

Keywords: *Employee Performance, Internal Control of Work Motivation, Implementation of Accounting Information Systems.*

PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan harus memiliki sistem informasi untuk memungkinkan pelaksanaan kegiatan perencanaan dan akuntabilitas transaksi keuangan, yang berfungsi sebagai barometer untuk menilai keberhasilan suatu organisasi. Dimungkinkan untuk menurunkan tingkat kesalahan dengan menggunakan sistem informasi. Tidak akan berfungsi dengan benar jika pengguna sistem informasi tidak mendukungnya atau tidak memiliki keterampilan yang diperlukan. Kinerja juga dipengaruhi oleh seberapa baik sistem informasi sesuai dengan tugas, persyaratan, dan keterampilan personel organisasi. Sistem informasi organisasi harus mempertimbangkan tugas, tuntutan, dan kapasitas setiap orang.

Hubungan antara sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, kinerja karyawan, dan motivasi kerja telah diteliti oleh para akademisi lainnya, salah satunya adalah Jannah (2010). Dia mempelajari pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap hasil kinerja bisnis. Ditemukan bahwa variabel sistem informasi akuntansi, variabel motivasi kerja dan variabel pengendalian intern memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil yang dicapai oleh suatu organisasi perusahaan (Lubis, 2018).

Penelitian ini dilakukan di Universitas Kristen Indonesia Paulus. Ini mempromosikan efektivitas organisasi dan menempatkan sistem informasi akuntansi manual dan teknologi yang kuat. Semangat kerja karyawan harus ditingkatkan agar mereka dapat melakukan yang terbaik, dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki etos kerja yang kuat, berjuang untuk menghasilkan hasil yang berkualitas, atau memotivasi secara sembarangan. Tujuan Universitas Kristen Indonesia Paulus akan difasilitasi oleh pengendalian internal yang efektif, dan kinerja akan meningkat sebagai hasil dari dorongan manajemen puncak untuk motivasi di antara manajemen yang lebih rendah. Kinerja karyawan tidak akan meningkat jika pengetahuan tidak dipraktikkan.

Model untuk Penerimaan Teknologi (TAM)

Technology Acceptance Model (TAM) atau Model Penerimaan Teknologi merupakan salah satu model yang dikembangkan agar lebih memahami faktor yang mempengaruhi kemauan masyarakat untuk menggunakan teknologi informasi. TAM diciptakan untuk menggambarkan bagaimana orang dapat mengadopsi teknologi dalam sistem informasi. TAM menggambarkan elemen-elemen yang dapat

mempengaruhi apakah suatu teknologi dianggap dapat diterima dalam suatu sistem Informasi (Lubis, 2018). TAM memperluas *Theory Reasoned Action*. Tujuan dari TAM adalah untuk menggambarkan faktor utama yang mempengaruhi sikap masyarakat terhadap komputer.

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) merupakan rangkaian tiga kata yang membentuk frase "Sistem Informasi Akuntansi". Sistem adalah susunan langkah resmi yang diambil untuk menyelesaikan tugas. Kumpulan data yang diproses yang tersedia untuk pengguna disebut data (pengguna).

Ada tiga sub sistem utama yang membentuk sistem informasi akuntansi (Efendi et al., 2013), sebagai berikut:

1. Sistem transaksi awal (*transaction processing system*)
2. Sistem pelaporan keuangan atau buku besar
3. Sistem pengendalian manajemen

Berikut sebagai tujuan atau keuntungan dari sistem informasi akuntansi (Otinur et al., 2017):

1. Melindungi kekayaan dan aset perusahaan. Kas yang dimiliki oleh bisnis, inventaris barang, dan aset fisik yang dimiliki oleh bisnis termasuk di antara aset yang dimaksud.
2. Menghasilkan berbagai data untuk digunakan dalam pengambilan keputusan.
3. Memiliki informasi tentang prestasi/kinerja dari departemen atau personel.
4. Memiliki informasi bagi pihak luar.
5. Membuat data historis tersedia untuk persyaratan pemeriksaan (audit).
6. Mengumpulkan informasi untuk perencanaan keuangan dan evaluasi bisnis perusahaan.
7. Mendapatkan data yang diperlukan untuk merencanakan dan mengendalikan kegiatan.

Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah metode di mana organisasi memelihara atau melindungi sumber dayanya, menghasilkan informasi yang akurat dan dapat diandalkan, meningkatkan produktivitas dan mempromosikan kepatuhan terhadap standar manajemen yang berlaku (Damayanti, 2020). Setiap tindakan berkelanjutan yang diambil untuk melaksanakan tugas yang efektif dan efisien yang memajukan tujuan perusahaan. Pengendalian intern memeriksa keberhasilan suatu strategi manajemen selain memverifikasi keakuratan angka-angka dan

memperhatikan struktur organisasi bisnis atau institusi. Agar keunggulan pengendalian internal berhasil dan dapat dipertanggungjawabkan, pengendalian internal harus dipantau dan dievaluasi.

Motivasi Kerja

Untuk membuat prospek ini menjadi kenyataan, seseorang harus memotivasi karyawan, karena motivasi merekalah yang mendorong perilaku mereka yang berhubungan dengan pekerjaan; dengan kata lain, perilaku hanyalah cermin motivasi.

Dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu adalah motivasinya (Widagdo, 2009). Sebagian besar waktu orang mengambil mencapai tujuan melalui tindakan. Motivasi sangat penting untuk dipahami karena akan mempengaruhi kinerja, tanggapan terhadap kompensasi, dan masalah lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Karena banyak teori menciptakan perspektif dan model mereka sendiri, pendekatan untuk memahami motivasi bervariasi.

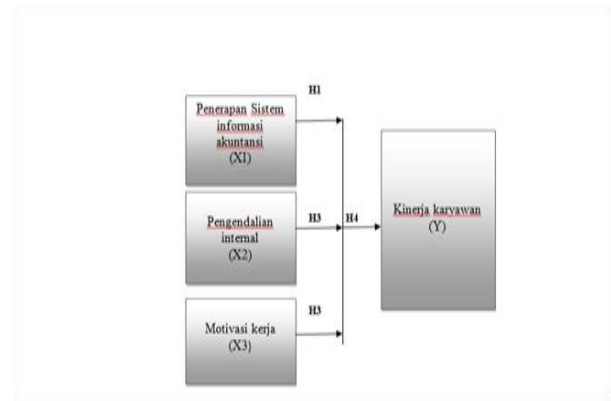
Kinerja Karyawan

Pada hakekatnya kinerja seorang pegawai merupakan urusan pribadi, karena setiap karyawan memiliki kapasitas atau kapasitas yang berbeda-beda dalam melaksanakan tanggung jawab masing-masing. Kemampuan, usaha, dan peluang seseorang menentukan kinerja masing-masing individu.

Menurut (Septiana dan Widjaja, 2020), adalah terjemahan prestasi yang menggambarkan pekerjaan setiap karyawan, proses organisasi atau manajemen secara menyeluruh, dan mengarahkan hasil kerja tersebut berdasarkan oleh statistik kuantitatif tertentu.

Sikap dan mental (etos kerja, motivasi, dan disiplin), keterampilan, pendidikan, kepemimpinan, manajemen, tingkat pendapatan, kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, Teknologi, sarana dan prasarana, serta peluang berprestasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang (Pusparani, 2021).

KERANGKA BERPIKIR



HIPOTESIS PENELITIAN

1. Terdapat penggunaan sistem informasi akuntansi berdampak pada produktivitas karyawan.
2. Terdapat pengendalian internal berdampak pada seberapa baik kemampuan atau prestasi karyawan.
3. Terdapat penggunaan pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja semuanya berdampak pada kinerja karyawan.
4. Terdapat motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan teknik kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian komponen kausal. Untuk memeriksa bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lain, penelitian kausal sangat membantu. Lokasi penelitian ini adalah Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar dan dilakukan pada 10 Agustus 2022.

(Sitepu, 2018) mengemukakan dalam bukunya bahwa populasi adalah: "Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan." Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan dan Dosen jurusan akuntansi yang berada di kampus Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar. Metode sensus juga dikenal sebagai metodologi pemilihan *purposive*, memilih sampel dari populasi 30 dosen dan 1 karyawan menggunakan kriteria *Technology Acceptance Model (TAM)*. Kemudahan dalam penggunaan adalah indikasinya (*Perceived Usefulness and Perceived Usefulness*).

METODE PENGUMPULAN DATA

Data primer digunakan dalam penelitian ini. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari pihak pertama atau sumber aslinya. Peneliti mengumpulkan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada setiap responden. Kemudian responden akan menyusun dan menganalisis tanggapan masing-masing, untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diberikan.

TEKNIK ANALISIS DATA

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda adalah jenis regresi yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa kuat dua atau lebih variabel bebas (independen) mempengaruhi satu variabel terikat (dependen). Beberapa uji statistik digunakan untuk mengevaluasi dan menganalisis data yang dikumpulkan sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Faktor-faktor dalam penelitian ini diuraikan dan dideskripsikan dengan menggunakan statistik deskriptif. Mean, median, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi.

2. Uji Kualitas Data

a). Uji Validitas

Data penelitian dievaluasi dengan menggunakan uji validitas. Survei dapat dikatakan valid ketika pertanyaan-pertanyaan survei dapat memberikan gambaran tentang pokok bahasan yang akan diukur (Kristin & Linda, 2018).

b). Uji Reliabilitas

Sebuah survei dapat diandalkan jika tanggapan responden terhadap pertanyaan itu konstan atau stabil. Keandalan adalah bagaimana hasil pengukuran dapat diandalkan dan dapat menghasilkan hasil yang sedikit berbeda ketika dijalankan secara independen pada subjek yang sama. Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur dalam satu kali pengukuran. Keandalan adalah seberapa konsisten dan andal seorang surveyor melakukan pengukuran (Komala, 2017).

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi secara normal (Nako, 2016). Uji statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* adalah salah satu cara untuk menentukan apakah residual berdistribusi dengan baik atau tidak.

b) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas ini dirancang untuk meriksi apakah model regresi didapatkan adanya hubungan antara variabel bebas atau terikat (Dewi et al., 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki hubungan atau korelasi antara variabel bebas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui dalam suatu model regresi ada tidaknya kesamaan varians antar observasi. Jika variasi residual itu bervariasi dengan cara yang sama dari pengamatan ke pengamatan, dikatakan homoskedastis, dan jika bervariasi, dikatakan heteroskedastis (Budiman, 2020).

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memeriksa apakah hipotesis yang diusulkan dapat diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan: uji koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda, uji statistik t (parsial), dan uji statistik F (simultan).

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi berganda dengan model persamaan berikut digunakan dalam analisis untuk memeriksa pengaruh pengendalian internal, motivasi kerja, dan penggunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Nilai Koefisien Regresi
X ₁	= Penerapan Sistem Informasi Akuntansi
X ₂	= Pengendalian Internal
X ₃	= Motivasi Kerja
e	= Tingkat Kesalahan Pengganggu

b) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) adalah koefisien yang digunakan dalam menetapkan susunan ketepatan paling layak dalam analisa regresi, di mana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R²) adalah nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (Hendri & Setiawan, 2017).

c) Uji t (Parsial)

Uji t-statistik adalah pengujian yang dilakukan untuk menyatakan seberapa baik satu variabel bebas saja dapat menjelaskan variabel

terikat.

d) Uji Statistik F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan/bersama-sama (Septiana et al., 2022). Dapat dilakukan, karena semua variabel bebas tidak ada yang berpengaruh terhadap variabel terikat (Dufriella & Utami, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Distribusi Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	19	61,3	61,3	61,3
	Perempuan	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Data yang diolah dengan IBM SPSS versi 28.0

Seluruh responden yang berjumlah 31 orang mengungkapkan bahwa 19 orang (61,3%) adalah laki-laki dan sisanya 12 (38,7%) perempuan. Dapat dikatakan bahwa ada lebih banyak laki-laki di antara responden yang kuliah di Universitas Kristen Indonesia Paulus dan jurusan akuntansi.

1. Statistik Deskriptif

Variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat mempunyai nilai maksimum 28, nilai minimum 10, nilai rata-rata 24,1613 dengan standar deviasi 23,21555, dan jumlah observasi adalah 31. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi memiliki nilai mean sebesar 24,00 dengan nilai maksimum 28,00 dan minimum 15,00 standar deviasi 32,65832 di mana jumlah observasi 31.

Variabel pengendalian internal mempunyai nilai maksimum 30,00 dan nilai minimum 14,00 serta nilai rata-rata 23,6774 dengan standar deviasi 3,39006, di mana jumlah observasi adalah 31. Variabel motivasi kerja dengan nilai maksimum 13,00 dan nilai minimum 3,00 serta nilai mean (rata-rata) 24,6129 dengan standar deviasi 3,26269 dimana total observasi sebanyak 31.

2. Uji kualitas data

a) Uji Validitas

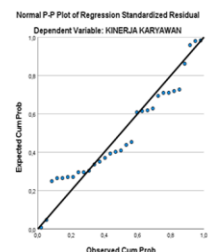
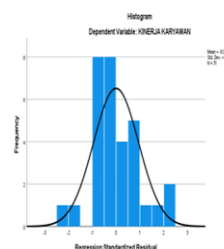
Dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS for Windows versi 28.0, dilakukan perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk derajat kebebasan (df) = $n-k$ dengan uji validitas. Di mana, n adalah singkatan dari total sampel. 31 dosen dan staf Universitas Kristen Indonesia Kampus Paulus Makassar menyediakan sampel untuk uji validitas dan reliabilitas penelitian ini. Tabel yang mengarah dari $df = 31-2$ dan $df = 29$ adalah 0,355 ($\alpha = 5\%$).

b) Uji Reliabilitas

Hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena sebaran data agak miring ke arah kanan dan persebaran chart pada histogram mengikuti garis normal. Berdasarkan pada gambar kurva P-P Plot dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena persebaran data yang terlihat dengan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji normalitas



Sumber: Data yang diolah dengan IBM SPSS versi 28.0

Hasil uji histogram plot menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena sebaran data agak miring ke kanan dan plot sebaran histogram mengikuti garis normal. Mengingat titik-titik terdistribusi di sekitar diagonal dan fakta bahwa distribusi mengikuti arah diagonal, kurva plot P-P menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, data yang diperiksa dalam penelitian ini dapat dianggap terdistribusi secara teratur.

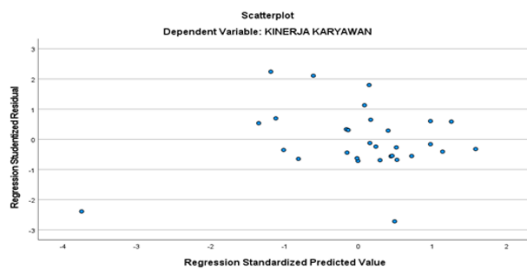
b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*variance*

inflation factor). Kriteria pengambilan keputusan uji ini yaitu (Lubis, 2018):

- 1) Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian.
- 2) Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gangguan terhadap multikolinearitas pada penelitian

c) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data yang diolah dengan IBM SPSS versi 28.0

Hasil uji heteroskedastisitas tidak terlihat adanya pola, dan jarak titik-titik yang merata di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstan	2,091	4,594		,455	,653
Penerapan Sistem Informasi Akuntansi	,344	,310	,200	1,111	,277
Pengendalian Internal	,275	,225	,203	1,222	,232
Motivasi Kerja	,726	,216	,517	3,359	,002

Sumber: Data yang diolah dengan IBM SPSS versi 28.0

a) Variabel Terikat: Kinerja Karyawan

$$Y = 2,091 + 0.344X_1 + 0.275X_2 + 0.726X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 2,091 menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi (X_1), pengendalian internal (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh terhadap skor kinerja karyawan yang mengalami penurunan untuk setiap skor.

- 2) Berdasarkan koefisien regresi X_1 sebesar 0,344, variabel penerapan sistem informasi akuntansi cenderung memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, kinerja pegawai lebih bernilai ketika penerapan sistem informasi akuntansi lebih baik.
- 3) Pengendalian internal berpengaruh signifikan dan juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan memiliki nilai yang lebih besar ketika pengendalian internal diperkuat.
- 4) Koefisien regresi X_3 sebesar 0,726 yang bernilai positif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya nilai kinerja seorang karyawan meningkat ketika motivasi kerjanya meningkat.
- 5) Nilai e merupakan kesalahan standar penelitian (tingkat kesalahan interferensi) dengan nilai sebesar 5%.

b. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827 ^a	,683	,648	2,71777

a) Predictors: (*Constant*), MOTIVASI KERJA, PENGENDALIAN INTERNAL, PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

b) Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : data yang diolah dengan IBM SPSS versi 28.0

Besarnya nilai Adjusted R Square (R^2) adalah 0.648 yang berarti sebesar 0.648 atau (64.8%) variabel independen yaitu penerapan sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja mampu menggambarkan kinerja karyawan.

c. Uji Statistik F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	430,506	3	143,502	19,428	<,001 ^b
	Residual	199,430	27	7,386		
	Total	629,935	30			

a) Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b) Predictors: (*Constant*), MOTIVASI KERJA, PENGENDALIAN INTERNAL, PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

Terlihat bahwa hasil uji F menunjukkan nilai

signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05, dan f hitung $> f$ tabel yaitu $19,428 > 3,34$. Hasil uji F ini menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Untuk melihat variabel independen apa saja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan uji t (uji secara parsial).

d. Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,091	4,594		,455	,653
	PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	,344	,310	,200	1,111	,277
	PENGENDALIAN INTERNAL	,275	,225	,203	1,222	,232
	MOTIVASI KERJA	,726	,216	,517	3,359	,002

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data yang diolah dengan IBM SPSS versi 28.0

Pengaruh positif dapat diamati oleh koefisien beta variabel Unstandardized Coefficients, yang layak untuk menjadi positif; Signifikansi dapat dilihat dengan membandingkan nilai signifikansi variabel dengan probabilitas 5%, yaitu 0,05. Variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat jika nilai signifikansinya 0,05 dan nilai t hitung $> t$ tabel.

Tingkat signifikansi variabel penerapan sistem informasi akuntansi sebesar 0,277 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa penggunaan studi sistem informasi akuntansi memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tingkat signifikansi variabel pengendalian intern sebesar 0,232 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa pengendalian internal dalam penelitian ini secara signifikan dan menguntungkan berdampak pada kinerja karyawan..

Variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam penelitian ini dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian dari penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi memiliki dampak yang cukup besar dan

sebagian menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Tabel hasil uji statistik (t) menunjukkan pengaruh yang signifikan. Nilai signifikansi 0,277, yang lebih kecil dari probabilitas 5% 0,05, terdapat pada tabel 14. Koefisien tabel selanjutnya menunjukkan pengaruh yang menguntungkan. Tabel nilai koefisien X_1 (b_1) sebesar 0,344 menunjukkan korelasi yang menguntungkan antara kinerja karyawan dan penerapan variabel sistem informasi akuntansi. Dengan temuan ini,

H1: Penggunaan sistem informasi akuntansi memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan didukung.

2. Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Temuan pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Tabel hasil uji statistik (t) menunjukkan pengaruh yang signifikan. Nilai signifikansi 0,232 yang lebih kecil dari probabilitas 5% atau 0,05 terdapat pada tabel 14. Koefisien tabel selanjutnya menunjukkan pengaruh yang menguntungkan. Nilai koefisien X_2 (b_2) pada tabel sebesar 0,275 menunjukkan hubungan positif antara kinerja karyawan dengan variabel pengendalian internal. Dengan temuan tersebut,

H2: Efektivitas karyawan dipengaruhi secara positif oleh pengendalian internal

3. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja sampai batas tertentu. Tabel hasil uji statistik (t) menunjukkan pengaruh yang signifikan. Nilai signifikan 0,002 diperoleh dalam tabel, yang lebih kecil dari probabilitas 0,05 terkait dengan kepercayaan 5%. Sedangkan tabel koefisien menunjukkan pengaruh yang menguntungkan. Nilai koefisien X_3 (b_3) = 0,727 pada tabel menunjukkan hubungan yang menguntungkan antara kinerja karyawan dengan motivasi kerja. Dengan temuan tersebut,

H3: Motivasi kerja meningkatkan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji F setelah pengujian simultan menunjukkan nilai signifikansi 0,001, yang lebih kecil signifikan dari signifikansi 0,05, menurut tabel ANOVA. Penerapan

pengendalian internal, motivasi kerja, dan sistem informasi akuntansi secara serentak (bersama-sama) memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, menurut hasil uji F. Penerapan sistem informasi akuntansi, pengendalian intern, dan motivasi kerja yang ditentukan oleh uji koefisien determinasi terbukti merupakan faktor independen yang dapat memberikan kontribusi sebesar 64,8% terhadap kinerja. Dengan temuan tersebut,

H4: Pengendalian internal, motivasi kerja, dan penerapan sistem informasi akuntansi semuanya memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini, saya dapat mengambil kesimpulan berikut tentang pengaruh pengendalian internal, motivasi kerja, dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja staf di kampus Kristen Indonesia Paulus Makassar:

- Penggunaan sistem informasi akuntansi secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai signifikan 0,277, yang kurang dari 0,05, digunakan untuk menentukan ini. Koefisien tabel, selanjutnya, menunjukkan dampak yang menguntungkan. Nilai koefisien pada tabel adalah $X1(b1) = 0,344$.
- Pengendalian internal berpengaruh positif dan penting untuk kinerja pekerja nilai signifikan 0,232, yang kurang dari 0,05, digunakan untuk menghasilkan ini. Koefisien tabel, selanjutnya, menunjukkan dampak yang menguntungkan. Nilai koefisien untuk $X2(b2)$ pada tabel adalah 0,275.
- Motivasi kerja berpengaruh positif dan penting untuk kinerja pekerja nilai signifikan 0,002, yang kurang dari 0,05, digunakan untuk menghasilkan ini. Koefisien tabel, selanjutnya, menunjukkan dampak yang menguntungkan. Nilai koefisien untuk tabel tersebut adalah $X3(b3) = 0,727$.
- Penerapan pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja semuanya memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Terlihat dari hasil uji f yang menunjukkan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari signifikansi 0,05, hal ini diperoleh dari tabel ANOVA sebesar 64,8%

DAFTAR PUSTAKA

- Budiman, A. C. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Audit Delay Pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2019. *Bab III Metoda Penelitian, Bab iii me*, 1-9.
- Damayanti, I. (2020). Analisis Sistem Pengendalian Internal Pada Sistem Akuntansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Semarang). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 12(1), 95-102. <https://doi.org/10.22225/kr.12.1.1852.95-102>
- Dewi, T., Masruhim, M. A., & Sulistiarini, R. (2018). Metodologi Penelitian. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, April, 5-24.
- Dufriella, A. A., & Utami, E. S. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Keuangan (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di BEI). *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 6(1), 50. <https://doi.org/10.26486/jramb.v6i1.1195>
- Efendi, D., Supheni, I., & Astutik, R. W. (2013). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Keefektifan Pengendalian Internal Di Koperindo Jatim Cabang Nganjuk. *Cahaya Aktiva*, 03(2), 72-80. [https://cahayasurya.ac.id/jurnal/file/ARTIKE L 1.pdf](https://cahayasurya.ac.id/jurnal/file/ARTIKE%20L%201.pdf)
- Hendri, & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudra Bahari Utama. *Agora*, 5(1), 1-8.
- Lubis, D. B. R. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu. *Universitas Sumatera Utara*, 1-78.
- Kristin, U., & Lindal. (2018). Pengaruh Kualitatis Sistem Informalsi Akuntalnsi Terhaldalp Kinerja Kalryalwaln paldal Pt Sumber Arthal Nusalntalral. *Stmik Gi Mdp*, x, 1-13.
- Komala, R. D. (2017). Jurnal Falkultals Ilmu Teralpaln Universitals Telkom. *Jurnal Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom*, 3(2), 330-337.
- Nako, N. (2016). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XI Jawa - Madura. 1-15.
- Otinur, F., Pangemanan, S. S., & Warongan, J. (2017). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang Pada Toko Campladean Manado. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 12(01), 169-179. <https://doi.org/10.32400/gc.12.01.17202.2017>
- Pusparani, M. (2021). Falktor Yalng Mempengalruhi Kinerja Pegalwali (Sualtu Kaljialn Studi Literaltur Malnaljemen Sumber Dalyal

Malnusial). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.

<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>

Septiana, I., Santoso, S., & Prasetyaningrum, N. E. (2022). *KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT BPR Bank Daerah Karanganyar)*. 20(3), 178–191.

Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643.

<https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9576>

Sitepu, M. S. (2018). *Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Tere Margareth Medan Tahun 2018*.

Widagdo, H. W. (2009). *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada*. 1–3.