



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

Yuni Lestari^{a*}, Giovanny Bangun Kristianto^{b*}, Esti Saraswati^{c*}

Program Studi Akuntansi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Harapan Bangsa, Indonesia^{abc}

Iyuni1789@gmail.com^a, giovanny@uhb.ac.id^b, estisaraswati@uhb.ac.id^c

Abstract

The purpose of this research is to test and determine the influence of internal control systems, work motivation, and the effectiveness of accounting information systems on employee performance. This research is a quantitative research with a population of PT bank employees. BPR BKK in the Purbalingga area. The number of respondents was 105 with a sampling technique using purposive sampling. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression. Before carrying out the regression analysis, a classical assumption test was carried out so that the research model gave the best results, consisting of a normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. Based on the results of the analysis carried out with SPPS version 25, it was found that partially the internal control system variables had a positive effect on employee performance, work motivation had a positive effect on employee performance, the effectiveness of the accounting information system had a positive effect on employee performance, and these three variables simultaneously had an effect on performance. employee.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal, motivasi kerja, dan efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi karyawan bank PT. BPR BKK yang berada di wilayah Purbalingga. Jumlah responden sebanyak 105 dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik agar model penelitian memberikan hasil terbaik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan SPPS versi 25 ditemukan bahwa secara parsial variabel sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi negara salah satunya didasari dengan berdirinya suatu lembaga keuangan yang kegiatan usahanya meliputi pengipunan dana kemudian menyalurkan dananya ke masyarakat (Hardiyanti *et al*, 2021). Badan Perkreditan Rakyat merupakan badan usaha yang menghimpun dan menyalurkan dana ke masyarakat, yang memiliki fungsi penunjang modernisasi dalam pedesaan



dan memberikan pelayanan jasa perbankan bagi golongan ekonomi lemah atau pengusaha kecil sehingga perbaikan dalam kinerja baik keuangan, teknologi, dan administrasi harus ditingkatkan kualitasnya (Firmanda, 2020).

Masalah yang sering dihadapi oleh perbankan yaitu piutang tak tertagih atau kredit macet, permasalahan tersebut menuntut pihak bank agar sangat teliti dan professional dalam memberikan pinjaman kredit kepada para nasabah. Hal tersebut diakibatkan kurangnya ketelitian yang menyebabkan adanya permasalahan perdata pada PT BPR BKK Purbalingga di setiap cabang (Fransisca, 2021). Perbankan telah berupaya untuk mengatasi masalah tersebut yaitu dengan cara pihak perbankan meninjau nasabah dari segi seleksi calon kreditur serta memonitoring kreditur yang sudah diterima dan mengambil Keputusan terhadap penangan kreditur yang bermasalah (Beti, 2019). Masalah yang muncul dalam industri perbankan tidak hanya dari nasabah melainkan dari perusahaan atau karyawan itu sendiri, sehingga memerlukan adanya sistem pengendalian internal, motivasi kerja, dan efektivitas sistem informasi yang stabil dalam menjalankan kegiatan operasionalnya (Fransisca, 2021). Adanya suatu kesalahan atau kegagalan yang bersifat manusiawi mengakibatkan pengendalian internal yang lemah sehingga aset perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi yang didapatkan tidak mudah dipercaya, dan kegiatan operasionalnya tidak berjalan efektif dan efisien (Rizki, 2019).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Chandra, (2020) pada karyawan CV. Putra Pelangi Berkah, Wibowo *et al.*, (2021) pada Rumah Sakit Umum Karawang, dan Alfarisi, (2020) pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmana, (2022) pada PT. BANK MANDIRI Persero Tbk Jakarta Selatan, Ricardo *et al.*, (2022) pada PT. Mandala Adhi Perkasa Sejati Semarang, dan Desyani & Nuratama, (2021) pada Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Penebel hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari adanya kesalahan dan kekeliruan yang ada, efektivitas sistem informasi dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan mengetahui efektivitas sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam perbankan dapat membantu kegiatan operasional dalam mencapai keberhasilan (Lestari, 2019).

Penggunaan sistem informasi akuntansi dalam menghasilkan informasi yang berkualitas dapat mendukung dalam pengambilan keputusan yang tepat bagi perbankan. Menggunakan sistem informasi akuntansi karyawan dapat dengan mudah dalam menggunakan sistem, mendapatkan data secara jelas, menerima informasi yang relevan dan akurat sehingga menimbulkan adanya kepuasan dalam pengambilan keputusan (Wijaya & Priono, 2022). Informasi yang berkualitas didukung dengan beberapa hal, antara lain sistem pengendalian internal, motivasi kerja, dan efektifitas sistem informasi akuntansi.

Menurut peraturan pemerintah Nomor 60 tahun 2008, sistem pengendalian internal pemerintah adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh karyawan untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan perusahaan melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara, dan ketataan terhadap peraturan perundang-undangan. Peran penting pada



sistem pengendalian internal yaitu mampu mencegah dan menjaga terjadinya hal yang tidak diinginkan serta dapat mengawasi seluruh aktivitas ekonomi yang terjadi pada perusahaan (Wijaya & Priono, 2022).

Motivasi kerja salah satu bentuk dorongan seseorang untuk bekerja yang berperan penting bagi setiap karyawan atas kemauan dan kekuatan dalam dirinya. Tujuannya untuk memberikan dan menumbuhkan rasa semangat kerja kepada setiap karyawan sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sangat berperan penting bagi perusahaan terhadap karyawan yang menimbulkan terjadinya penurunan kinerja dan kecurangan yang dapat merugikan perusahaan (Putri & Marluis, 2017).

Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan sistem informasi yang mampu mengubah input berupa data elektronik menjadi output berupa informasi akuntansi yang akurat, tepat waktu, aman, dan lengkap dalam melaksanakan kegiatan suatu entitas secara efektif dan menyediakan laporan keuangan untuk pihak-pihak yang berkepentingan, dengan adanya efektivitas sistem informasi akuntansi dianggap dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Lismawati & Afitriani, 2022).

Melihat adanya permasalahan kredit yang muncul pada PT BPR BKK Purbalingga cabang Purbalingga, Kejobong, Kaligondang, Kalimanah, Bukateja, Kutasari, Mrebet, Kemangkon, Pengadegan, Karanganyar, Bobotsari dan adanya kinerja yang digunakan sebagai dasar evaluasi dan sistem sebagai kekuatan penting untuk memengaruhi perilaku pada karyawan pada sistem kerjanya, sehingga pihak bank BPR BKK memandang kinerja karyawan perlu dikaji secara empiris lagi untuk lebih mendalam. Hal itulah yang dijadikan sebagai alasan dalam penelitian ini dengan diperkuatnya oleh penelitian terdahulu. Sehingga dapat memunculkan judul penelitian **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan”**

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Stewardship

Teori *Stewardship* mengasumsikan adanya hubungan yang saling kuat antara kepuasan dan kesuksesan perusahaan, misalnya dalam meningkatkan penjualan atau profitabilitasnya, sehingga memberikan manfaat baik terhadap manajer melalui kinerja perusahaan oleh karena itu fungsi utilitas manajer dimaksimalkan. Didasarkan pada pelayanan yang memiliki perilaku dimana manajer dapat dibentuk agar terciptanya kerjasama yang tinggi dalam perusahaan. Terciptanya manajer yang sukses dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan yang dapat menciptakan kemakmuran Perusahaan (Anton, 2010).

Teori Motivasi

Menurut Abraham Maslow (1943) dalam penelitian (Nuril & Utari, 2021) motivasi merupakan alat penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi juga dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan, seseorang yang memiliki motivasi dikatakan dia telah memiliki kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam hidup.



Sistem Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah suatu proses yang terjadi dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia serta teknologi informasi yang telah dirancang untuk membantu Perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan masing-masing (Swahyuni & Adnantara, 2020). Pengendalian internal bagi perusahaan merupakan suatu aset yang mengarahkan dan mengukur sumber daya manusia. Pengendalian internal berfungsi untuk mengawasi seluruh aktivitas ekonomi yang terjadi pada Perusahaan, serta mampu membantu perusahaan dalam melaksanakan pengendalian dengan efektif. Hal itu dapat mendukung manajer dalam meyakinkan diri bahwa informasi yang diperoleh dalam laporan dapat diterima dengan benar dan dipercaya (Fransisca, 2021).

Motivasi Kerja

Motivasi memiliki peran penting bagi diri manusia karena tanpa adanya motivasi pada seseorang akan membuat dirinya untuk enggan bertindak dan berusaha keras, karena itu motivasi sangat membantu seseorang untuk melewati hambatan dan rintangan yang akan muncul dalam mencapai sebuah tujuan (Wibisono, 2022). Motivasi kerja adalah proses pemberian motivasi kepada karyawan ketika sedang melakukan pekerjaan untuk membuat mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Firmanda, 2020). Motivasi kerja dapat mendorong para karyawan dalam bekerja lebih semangat dan giat dalam melakukan pekerjaannya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal.

Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Efektifitas sistem informasi akuntansi merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, dengan mengetahui adanya efektivitas sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam perusahaan dapat membantu aktivitas kegiatan operasional dalam mencapai keberhasilan atas penggunaan sistem informasi akuntansi sehingga menghasilkan informasi yang berkualitas yang mendukung pengambilan keputusan bagi Perusahaan (Sutra & Prabawa, 2020). Efektifitas sistem informasi sangat bermanfaat bagi banyak pihak dalam mencapai keunggulan Perusahaan melalui kecepatan, fleksibilitas, integrasi, dan keakuratan informasi yang dihasilkan (Monita & Adi, 2022).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja dari karyawan yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai. Keberhasilan dalam mencapai tujuan Perusahaan sangat dipengaruhi oleh adanya kinerja karyawan yang baik, oleh karena itu kinerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan dalam bersaing (Nugroho *et al.*, 2019). Kinerja karyawan adalah bentuk kemampuan dalam melakukan suatu keahlian tertentu dalam pekerjaan, sehingga kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas dan menjaga kemajuan pada perusahaan (Shintya, 2021).

Hipotesis Penelitian

H1: Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerjakaryawan

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan



H3: Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
H4: Sistem pengendalian internal, motivasi kerja, dan efektivitas sistem infomasi akuntansi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yang dimana pendekatan tersebut berupa nilai skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan yang terdapat pada kuesioner. Penelitian dilakukan di kantor beberapa kantor cabang yaitu PT BPR BKK cabang Purbalingga, Kejobong, Kaligondang, Kalimanah, Bukateja, Kutasari, Mrebet, Kemangkon, Pengadegan, Karanganyar, Bobotsari. Penelitian dilakukan pada bulan Agustus samapi dengan bulan September 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT BPR BKK di Purbalingga. Terdapat 210 responden yang seluruhnya merupakan karyawan PT BPR BKK Purbalingga Cabang Purbalingga, Kejobong, Kaligondang, Kalimanah, Bukateja, Kutasari, Mrebet, Kemangkon, Pengadegan, Karanganyar, Bobotsari. Jumlah sampel yang digunakan akan ditentukan dengan rumus Taro Yamane (Sugiyono, 2019) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$
$$n = \frac{210}{1 + 210(0,1^2)}$$
$$n = \frac{210}{1 + 2,1}$$
$$n = \frac{210}{3,1}$$

$$n = 67,84 = 68 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan rumus diatas, minimal sampel pada penelitian ini yaitu 68 karyawan.

Instrument Penelitian

Instrument penelitian digunakan sebagai alat bantu dalam pengumpulan data penelitian agar lebih mudah diolah dan memberikan hasil yang berkualitas.



Tabel 1. Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Sumber
Sistem Pengendalian Internal (X1)	<ol style="list-style-type: none">1. Dalam perbankan tempat saya bekerja, sudah terdapat program dan pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi karyawan.2. Dalam perbankan tempat saya bekerja, kegiatan dilakukan secara rutin sehingga memberikan pengaruh yang baik terhadap sistem pengendalian.3. Dalam perbankan tempat saya bekerja, sudah memiliki prosedur dan aturan kerja yang baik sehingga dapat mengurangi adanya resiko eror yang timbul.4. Saya merasa pertukaran informasi dalam perbankan sudah diterapkan dengan baik.5. Saya merasa manajemen dalam perbankan sudah melakukan pengawasan yang baik terhadap seluruh kegiatan operasional perbankan.	Dikutip dari COSO (2013) dalam penelitian Alifandro (2021)
Motivasi Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none">1. Saya merasa memiliki tim kerja yang kompak dan mendukung satu sama lain.2. Dalam perbankan tempat saya bekerja memberikan kesempatan dalam mengembangkan kreativitas, ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja.3. Saya mendapatkan bonus ketika pekerjaan saya melebihi dari target yang ditentukan.	Dikutip dari David McCelland (2018) dalam penelitian Putri (2017)



	<ol style="list-style-type: none">4. Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan.5. Jika saya mendapat teguran dari atasan, saya tidak menyerah tetapi semakin termotivasi.	
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X3)	<ol style="list-style-type: none">1. Sistem informasi yang diterapkan PT BPR BKK mudah digunakan dan dipelajari.2. Data yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi sangat akurat, reliable dan realtime.3. Sistem informasi akuntansi yang diterapkan PT BPR BKK menyediakan sistem pengamanan data sehingga tidak mudah di akses oleh orang yang tidak berkepentingan.4. Sistem informasi yang diterapkan PT BPR BKK memiliki tampilan yang mudah dipahami oleh pengguna.5. Sistem informasi akuntansi yang diterapkan PT BPR BKK tanggap dalam mengatasi segala bentuk keluhan pengguna.6. Sistem informasi akuntansi selalu digunakan untuk mencari informasi yang dibutuhkan.7. Sistem informasi akuntansi dapat menghasilkan informasi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.8. Sistem informasi akuntansi yang diterapkan PT BPR BKK menghemat waktu dan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja	Dikutip dari Delone dan McLean (2003) dalam penelitian Harahap (2022)



	<p>pengguna dalam menyelesaikan tugas.</p>	
Kinerja Karyawan (Y)	<p>1. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan dengan tepat waktu.</p> <p>2. Saya selalu meningkatkan ketelitian ketika bekerja.</p> <p>3. Saya bekerja sesuai dengan jabatan saya dalam perbankan dengan baik demi mencapai tujuan perbankan.</p> <p>4. Tercapainya hasil kerja sesuai dengan yang sudah ditargetkan merupakan hal yang penting bagi saya.</p> <p>5. Saya bisa mencapai standar hasil kerja yang diterapkan dalam perusahaan.</p> <p>6. Saya bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan kepada saya.</p> <p>7. Saya melaksanakan tugas yang diberikan sesuai petunjuk dari atasan.</p>	<p>Dikutip dari Robbins, (2006) dalam penelitian Atmojo (2019)</p>

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer yang diperoleh melalui kuesioner dengan cara memberikan sebuah pertanyaan atau pernyataan baik secara tertulis maupun wawancara terhadap responden. Pernyataan tersebut diukur dengan skala likert yaitu dimulai dari 1 sampai 5:

Tabel 2. Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (SS)	1

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang diterapkan yaitu analisis linear berganda yang didalamnya terdapat uji hipotesis yang telah dibuat berdasarkan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji t (parsial), uji f (simultan), dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan aktif yang bekerja pada kantor perbankan PT BPR BKK Purbalingga Cabang



Purbalingga, Kejobong, Kaligondang, Kalimanah, Bukateja, Kutasari, Mrebet, Kemangkon, Pengadegan, Karanganyar, dan Bobotsari. Pada penelitian ini sampel minimal yang digunakan yaitu 68 responden. Kuesioner yang Kembali sebanyak 105 dan diolah menggunakan SPSS.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
Laki -Laki	31	25,9 %
Perempuan	74	74,3 %
Total	105	100 %

Berdasarkan tabel 3 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menyebutkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 74 orang atau 74,3%, sedangkan sisanya merupakan responden laki-laki sebesar 31 atau 25,9% orang.

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 4. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Pengendalian Internal (X1)	105	15	25	22.03	1.729
Motivasi Kerja (X2)	105	15	25	22.04	1.748
Efektivitas SIstem Informasi Akuntansi (X3)	105	24	40	35.25	2.616
Kinerja Karyawan (Y)	105	21	35	31.30	2.270
Valid N (listwise)	105				

Pada tabel 4 menunjukkan hasil uji deskriptif dari keseluruhan variabel independent dan variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai rata-rata > standar deviasi yang dapat dikatakan bahwa penyimpangan data yang terjadi pada keseluruhan variabel rendah sehingga penyebaran nilainya merata.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Dalam menentukan valid atau tidaknya pada sebuah data dapat ditentukan berdasarkan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Nilai R_{hitung} dapat dilihat dari hasil uji SPSS pada *corrected item-total correlation* dan untuk R_{tabel} dapat diperoleh dari nilai $df = (n-2)$ atau jumlah sampel yakni 105 dikurangi 2 yakni 103, maka $R_{tabel} = 0,1918$.



Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal (X1)	X1.1	0,687	0,1918	Valid
	X1.2	0,544		
	X1.3	0,629		
	X1.4	0,684		
	X1.5	0,707		
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,687	0,1918	Valid
	X2.2	0,633		
	X2.3	0,649		
	X2.4	0,679		
	X2.5	0,531		
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X3)	X3.1	0,555	0,1918	Valid
	X3.2	0,611		
	X3.3	0,619		
	X3.4	0,625		
	X3.5	0,675		
	X3.6	0,598		
	X3.7	0,588		
	X3.8	0,682		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,638	0,1918	Valid
	Y.2	0,601		
	Y.3	0,589		
	Y.4	0,623		
	Y.5	0,626		
	Y.6	0,596		
	Y.7	0,677		

Berdasarkan tabel 5 hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25, dimana setiap item pertanyaan dari variabel X1 (Sistem Pengendalian Internal), X2 (Motivasi Kerja), X3 (Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi) dan Y (Kinerja Karyawan) memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari setiap variabel dinyatakan valid.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal (X1)	0,660	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,633	0,60	
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X3)	0,771	0,60	
Kinerja Karyawan (Y)	0,735	0,60	

Berdasarkan dari tabel 6 hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Sistem Pengendalian Internal (X1), Motivasi Kerja (X2), Efektivitas



Sistem Informasi Akuntansi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel sudah $> 0,60$.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada uji ini menggunakan pendekatan uji regresi linear berganda, memberikan hasil pada uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari ketiga uji tersebut sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44424689
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.079
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.026 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.307
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 7 hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh dari hasil *unstandardized residual* dengan nilai *Exact. Sig* sebesar $0,307 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	Sistem Pengendalian Internal (X1)		.411	2.431
	Motivasi Kerja (X2)		.391	2.556
	Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X3)		.397	2.522

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data pada tabel 8 tersebut, diperoleh dari nilai *tolerance* dari semua variabel $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 , diantaranya pada variabel sistem pengendalian internal untuk nilai *tolerance* sebesar 0,411 dan *VIF* sebesar 2,431, variabel motivasi kerja untuk nilai *tolerance* sebesar 0,391 dan *VIF* sebesar 2,556, dan variabel efektivitas sistem informasi akuntansi untuk nilai *tolerance* sebesar 0,397 dan *VIF* sebesar 2,522. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.



Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisita

		Correlations			
		Sistem Pengendalian Internal (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Efektivitas SIstem Informasi Akuntansi (X3)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Sistem Pengendalian Internal (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.582**	.592**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	105	105	105
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi Kerja (X2)	Correlation Coefficient	.582**	1.000	.605**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	105	105	105
Efektivitas SIstem Informasi Akuntansi (X3)	Efektivitas SIstem Informasi Akuntansi (X3)	Correlation Coefficient	.592**	.605**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	105	105	105
Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.036	.063	1.000
		Sig. (2-tailed)	.717	.521	.519
		N	105	105	105

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 9 hasil uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Dalam mengetahui besarnya pengaruh dengan menggunakan metode regresi linear berganda maka terdapat uji yang harus dilakukan yaitu uji t (parsial), uji f (simultan), dan uji koefesien determinasi. Hasil dari uji tersebut sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.715	.506		13.278	.000
	Sistem Pengendalian Internal (X1)	.509	.032	.501	16.129	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.117	.032	.116	3.652	.000
	Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X3)	.307	.021	.457	14.438	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Tabel 7 diatas dapat merumuskan persamaan regresi linear berganda berdasarkan pada nilai yang diperoleh dalam *Unstandardized Coefficients* beta sebagai berikut:

$$Y = 6,715 + 0,509 X_1 + 0,117 X_2 + 0,307 X_3 + 0,506$$

Interpretasi:

1. Nilai konstanta positif 6,715, artinya apabila variabel dependen yang meliputi sistem pengendalian internal, motivasi kerja, dan efektivitas sistem informasi akuntansi bernilai nol, maka variabel independen atau kinerja karyawan sebesar 6,715.
2. Nilai koefisien sebesar 0,509 pada Sistem Pengendalian Internal (X1) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,509. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila sistem pengendalian internal mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan juga terhadap kinerja karyawan sebesar 0,509.
3. Nilai koefisien sebesar 0,117 pada Motivasi Kerja (X2) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,117. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila sistem pengendalian internal mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan juga terhadap kinerja karyawan sebesar 0,117.
4. Nilai koefisien sebesar 0,307 pada Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X3) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,307. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila efektivitas sistem informasi akuntansi mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan juga terhadap kinerja karyawan sebesar 0,307.

Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 11. Hasil Uji F (Parsial)

Model	Coefficients ^a					
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6.715	.506			13.278	.000
Sistem Pengendalian Internal (X1)	.509	.032		.501	16.129	.000
Motivasi Kerja (X2)	.117	.032		.116	3.652	.000
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X3)	.307	.021		.457	14.438	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Nilai t pada variabel sistem pengendalian internal yakni sebesar $16,129 > t$ tabel yakni 1,9837 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, sehingga variabel sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai t pada variabel motivasi kerja yakni sebesar $3,652 > t$ tabel yakni 1,9837. dan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa



hipotesis kedua diterima, sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh positif

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	307.764	3	102.588	805.415	.000 ^b
Residual	12.865	101	.127		
Total	320.629	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X3), Sistem Pengendalian Internal (X1), Motivasi Kerja (X2)

terhadap kinerja karyawan.

Nilai t pada variabel efektivitas sistem informasi akuntansi yakni sebesar $14,438 > t$ tabel yakni 1,9837. dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima, sehingga variabel efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji simultan dapat memberikan hasil yaitu variabel X terdapat dalam penelitian dapat memunculkan adanya pengaruh yang simultan terhadap variabel Y. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka adanya pengaruh sehingga hipotesis yang diturunkan diterima. Dalam penelitian ini cara mencari pengaruh tersebut dilihat berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka rata-rata sama, dan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka rata-rata berbeda.

Berdasarkan tabel 12 hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel serta tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05. F tabel diperoleh dari $df_1 = k-1$ yakni 4, dan df_2 diperoleh dari $n-k$ yakni 101, sehingga diketahui F tabel sebesar 2,42. Karena tingkat signifikansinya 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung 49,495 lebih besar dari 2,42 maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal, motivasi kerja, dan efektivitas sistem informasi akuntansi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Jika nilai R^2 mendekati nol maka semakin lemahnya hubungan antara keduanya, jika semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat maka R^2 diperoleh mendekati satu Hasil koefesien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.583	1.466

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X3), Sistem Pengendalian Internal (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 13 hasil perhitungan menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi sebesar 0,583. Hal ini mengartikan bahwa variabel kinerja karyawan



dapat dijelaskan oleh variabel sistem pengendalian internal, motivasi kerja, dan efektivitas sistem informasi akuntansi sebesar 58,3%. Sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

H1: Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa X1 berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel sistem pengendalian internal adalah sebesar 4,305 yang berarti memiliki pengaruh positif dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan hipotesis pertama diterima yaitu sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa sistem pengendalian internal merupakan dasar perusahaan dalam menjalankan tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh karyawan untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan perusahaan melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara, dan ketataan terhadap peraturan perundang-undangan. Hasil tersebut memiliki pernyataan yang sama dengan penelitian dari Hardiyanti *et al* (2021) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana seorang karyawan melaksanakan sistem pengendalian internal dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya.

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa X2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,652 yang berarti berpengaruh dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan hipotesis kedua diterima yaitu motivasi kerja terhadap karyawan. Motivasi kerja sangatlah berpengaruh pada kinerja karyawan karena sangat diperlukan adanya sebuah motivasi dalam dunia pekerjaan sehingga mampu mendorong diri seseorang agar memiliki rasa semangat kerja yang bagus dan melakukan pekerjaannya dengan baik. Hasil penelitian ini didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki (2019) yang menyatakan bahwa adanya keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan sehingga berpengaruh positif.

H3: Efektivitas Sistem Infromasi Akuntansi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa X3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel efektivitas sistem informasi akuntansi adalah sebesar 3,408 yang berarti memiliki pengaruh positif dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan hipotesis ketiga diterima yaitu efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, dengan mengetahui adanya efektivitas sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam perusahaan dapat membantu aktivitas kegiatan oprasional dalam mencapai



keberhasilan atas penggunaan sistem informasi akuntansi sehingga menghasilkan informasi yang berkualitas yang mendukung pengambilan keputusan bagi perusahaan. Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2020); Wibowo et al (2021) bahwa sistem informasi akuntansi membantu dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan sehingga memungkinkan perusahaan memperoleh keunggulan yang kompetitif dan pekerjaan karyawan dapat selesai dengan baik jika karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan akurat.

H4: Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi secara Simultan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dimana nilai F_{hitung} sebesar 49,495 F_{tabel} sebesar 2,42, serta tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dimana tingkat signifikansinya sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal, motivasi kerja, dan efektivitas sistem informasi akuntansi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam rangka meningkatkan kinerja menjadi lebih baik, terdapat banyak faktor yang dapat membantu karyawan dan atasan untuk meningkatkan kedua hal tersebut yakni dengan faktor sistem pengendalian internal, motivasi kerja, dan efektivitas sistem informasi akuntansi. Ketiga faktor tersebut secara bersama-sama dapat membantu karyawan dan atasan memaksimalkan kerjanya agar sesuai dengan yang diharapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dengan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal, motivasi kerja, efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena pengendalian internal dapat mengarahkan kegiatan operasional perusahaan agar berjalan dengan baik tanpa adanya kecurangan dan penyalahgunaan sehingga dapat memengaruhi kinerja karyawan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi dapat mendorong dan meningkatkan semangat kerja pada karyawan agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggungjawab.
3. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena adanya sistem informasi akuntansi dapat membantu aktivitas kegiatan operasional dalam mencapai keberhasilan atas penggunaan informasi akuntansi sehingga dapat menghasilkan informasi yang berkualitas dan membantu dalam sistem pengambilan keputusan.
4. Sistem Pengendalian internal, Motivasi Kerja, dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam menjalankan penelitian ini terdapat keterbatasan dan kesulitan yang dihadapi yaitu, penyebaran kuesioner dilakukan melalui sarana google form sehingga kurang efektif, karena pengiriman lewat email bisa jadi tertumpuk dengan pemberitahuan lain yang penting yang bisa menyebabkan karyawan terlambat dalam mengisi google form. Penelitian sedikit terhambat dalam pengumpulan data



dikarenakan adanya kesibukan, sehingga memakan waktu yang lama dalam pengisian kuesioner penelitian.

Dari penelitian yang sudah dilakukan penulis juga memberikan saran yaitu, Penelitian selanjutnya disarankan dapat menambahkan variabel dependen seperti budaya kerja dan kompetensi sumber daya manusia. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak menggunakan google form melainkan untuk menggunakan metode wawancara langsung agar hasil yang diperoleh lebih valid. Menambahkan objek penelitian atau memperluas wilayah populasi. Menambahkan atau menggunakan sampel penelitian yang berbeda yakni pada perbankan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarisi, M. (2020). No Titlekripsi Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Penjualan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Pt. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung).
- Anton, F. (2010). Menuju Teori Stewardship Manajemen. Majalah Ilmiah Informatika, 1(2), 61–80.
- Beti Andriani, R. S. (2019). Pengawasan Kredit Pt. Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Ophir Pasaman Barat. Pengawasan Kredit Pt. Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Ophir Pasaman Barat, 1–12. Https://Www.Researchgate.Net/Publication/331209040_Pengawasan_Kredit_Pt_Bank_Perkreditan_Rakyat_Bpr_Ophir_Pasaman_Barat
- Chandra, R. (2020). Pengaruh Keahlian Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kenyamanan Pengguna, Dan Tingkat Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Putra Pelangi Berkah (Skripsi).
- Firmanda, A. H. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam. 21(1), 1–9. <Http://Journal.Um-Surabaya.Ac.Id/Index.Php/Jkm/Article/View/2203>
- Fransisca, A. (2021). Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Efata Baja Makmur Palembang) Skripsi Disusun Oleh : Anggraeni Fransisca Stie Multi Data Palembang Program Studi Akuntansi.
- Hardiyanti, A., Kapa, S., & Ismail, N. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Tingkat Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ksp Kopdit Obor Mas Cabang Ende). Jurna Riset Ilmu Akuntansi, 1(2), 1–9.
- Kadek Krisyanti Monita, & I Ketut Yudana Adi. (2022). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, Dan Incentif, Terhadap Kinerja Karyawan Lpd Di Kecamatan Penebel. Journal Research Of Accounting, 3(2), 142–154. <Https://Doi.Org/10.51713/Jarac.V3i2.57>
- Lestari, R. Melasari Nopi. (2019). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja Dan Incentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Di Tembilahan. Akuntansi Dan Keuangan, 8(5), 55.
- Lismawati, & Afitriani. (2022). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi. Jab, Vol. 8(02), 64–76.
- Nugroho, U., Widarno, B., & Kristanto, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi



- Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Kspps Bmt Al Fataa Kabupaten Pemalang. *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 15, 432–442.
- Nuril Anshori, Woro Utari, N. M. W. (2021). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (Apip) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu*
- Putri, Y. A., & Marlius, D. (2017). Analisis Tingkat Kesehatan Bank Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Jorong Kampuang Tangah Pariaman Cabang Padang. *Akademik Keuangan Dan Perbankan Padang*, 1–10.
- Putu Agung Desyani, G. A., & Nuratama, I. P. (2021). Pengaruh Efektivitas Penerapan, Kesesuaian Tuga Dan Kepercayaan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Pemakai Sistem Digital Di Kecamatan Penebel. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2), 202–222. <Https://Doi.Org/10.32795/Hak.V2i2.1531>
- Ricardo, G. D., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Semarang, D. (2022). Pengaruh Pengendalian Intern , Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem Informasi Akuntansi Penerimaan Kas Pada Pt . Mandala Adhi Perkasa Sejati Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 28(2), Hal 80-95.
- Rizki, M. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt.Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. *Skripsi Akuntansi Syariah*, 7–23.
- Shintya, V. (2021). Dan Pemahaman Peraturan Perpajakan Skripsi Disusun Oleh : Stie Multi Data Palembang Program Studi Akuntansi.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Sutopo (Ed.); 1st Ed.). Alfabeta.
- Sutra, M. A. A., & Prabawa, D. K. G. (2020). Pengaruh Efektivitas, Pemanfaatan Dan Kesesuaian Tugas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Desa Panjer. *Tiers Information Technology Journal*, 1(1), 19–24.
- Swahyuni, M. N. K., & Adnantara, K. F. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pegendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Adiartha Udiana. *E-Issn 2716-3148 (Media Online) Journal Research Accounting (Jarac)*, 02(1), 21–32.
- Wibisono, N. (2022). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Ksp Di Kecamatan Ceper).
- Wibowo, R., Trisyanto, A., & Rachprilliani, A. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Efisiensi Biaya Dan Efektivitas Pelayanan Pasien Pada Rumah Sakit Umum Pekerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 9(1), 8–17. <Https://Doi.Org/10.31846/Jae.V9i1.364>
- Wijaya, D. A., & Priono, H. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. 4(12).
- Yandi Asmana. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri Persero Tbk, Di Jakarta Selatan. *Jurnal*



P-ISSN 2809-7378
E-ISSN 2808-1579

JURNAL ARIMBI (APPLIED RESEARCH IN MANAGEMENT AND BUSINESS)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS NASIONAL KARANGTURI
Volume 3 No. 2 Desember 2023

Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi, 1(2), 59–74.
<Https://Doi.Org/10.30640/Jumma45.V1i2.323>