

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN  
INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI**

**SKRIPSI**



**OCA SALAMUDIN**

**2010011311034**

**DOSEN PEMBIMBING:**

**Siti Rahmi SE.,M.Acc.,Ak**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BUNG HATTA**

**2024**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN**  
**INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

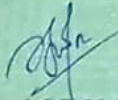
Oleh:

Nama : Oca Salamudin

Npm : 2010011311034

Tim Penguji

Ketua




(Siti Rahmi, S.E., M.Acc., Ak)

Sekretaris



(Neva Novianti, S.E., M.Acc)

Anggota

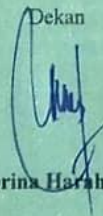


(Arie Frinola Mirovia, S.E., M.Si.)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
Sarjana Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Pada tanggal 16 Agustus 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bung Hatta

Dekan



(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si)

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN  
INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

Oleh:

Nama : Oca Salamudin

Npm : 2010011311034

Telah Dipertahankan didepan Tim Penguji

Pada tanggal 16 Agustus 2024

Menyetujui

Pembimbing

Ketua Program Studi



(Siti Rahmi, S.E., M.Acc., Ak).



(Neva Novianti, S.E., M.Acc)

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

**Oca Salamudin**

**Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Bung Hatta**

**E-mail: [ocasalamudin@gmail.com](mailto:ocasalamudin@gmail.com), [sitirahmi@gmail.com](mailto:sitirahmi@gmail.com)**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kota Padang. Sejumlah 75 responden diambil sebagai sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Kota Padang dengan menggunakan google formulir dan penyebaran secara langsung. Analisis dilakukan dengan perangkat *Statistic Packege for the Social Science (SPSS) 27*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kota Padang, Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kota Padang, Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kota Padang.

**Kata Kunci:** Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
1.1 Latar Belakang.....	10
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
2.1 Agency Theory.....	10
2.2 Kinerja Pegawai.....	10
2.2.1 Definisi Kinerja Pegawai.....	11
2.2.2 Indikator Pengukuran Kinerja Pegawai.....	12
2.2.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	13
2.3 Sistem Informasi Akuntansi (SIA).....	15
2.3.1 Definisi Sistem Informasi Akuntansi.....	15
2.3.2 Indikator Sistem Informasi Akuntansi.....	16
2.4 Pengendalian Internal.....	16
2.4.1 Definisi Pengendalian Internal.....	16
2.4.2 Pengukuran Pengendalian Internal.....	18
2.5 Motivasi Kerja.....	20
2.5.1 Definisi Motivasi.....	20
2.5.2 Indikator Pengukuran Motivasi Kerja.....	21
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	22
2.6.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai.....	22
2.6.2 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai.....	23
2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	24
2.7 Kerangka Konseptual.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Jenis Penelitian.....	26

3.2 Populasi dan Sampel .....	26
3.2.1 Populasi .....	26
3.2.2 Sampel .....	26
3.3 Metode Pengambilan Sampel .....	27
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	27
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	27
3.5.1 Variabel Dependen .....	27
3.5.2 Variabel Independen .....	28
3.6 Skala Pengukuran .....	29
3.7 Uji Kualitas Data .....	30
3.7.1 Uji Validitas .....	30
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	30
3.8 Metode Analisis Data .....	31
3.8.1 Uji Normalitas .....	31
3.8.2 Uji Multikolinieritas .....	31
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas .....	32
3.8.4 Analisis Model Regresi Linear Berganda .....	32
3.8.5 Analisis R-square .....	33
3.8.6 Uji F-stat .....	34
3.8.7 Uji t-statistik .....	35
<b>BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	36
4.1.1 Distribusi Hasil Penyebaran Kuesioner .....	36
4.1.2 Demografis Responden .....	37
4.2 Statistik Deskriptif .....	38
4.3 Uji Kualitas Data .....	41
4.3.1 Uji Validitas .....	41
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	42
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	42
4.4.1 Hasil Pengujian Normalitas .....	42
4.4.2 Hasil Pengujian Multikolinearitas .....	43
4.4.3 Hasil pengujian Heteroskedastisitas .....	44
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....	45

4.6 Pembahasan .....	47
4.6.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai .....	47
4.6.2 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai .....	48
4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	49
BAB V PENUTUP .....	50
5.1 Kesimpulan.....	50
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	50
5.3 Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA .....	52
LAMPIRAN.....	55

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	25
-----------------------------------	----



## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran .....	29
Tabel 4. 1 Prosedur Pengambilan Sampel .....	36
Tabel 4. 2 Demografis Responden .....	37
Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif .....	39
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas .....	41
Tabel 4. 5 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	42
Tabel 4. 6 Hasil Pengujian Normalitas .....	43
Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Multikolinearitas .....	43
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Glejser .....	44
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Hipotesis .....	45

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan sebuah instansi dalam menjaga kelangsungan hidupnya tidak terlepas dari kemampuan seluruh elemen yang berada di dalam instansi dalam menjaga konsistensi kinerja organisasi. Terwujudnya kinerja organisasi yang konsisten tidak terlepas dari terjaganya kinerja pegawai di lingkungan instansi. Menurut Hemita et al., (2022) salah satu instansi yang rentan dengan inkonsistensi kinerja pegawai adalah instansi yang dikelola pemerintah. Kinerja pegawai di lingkungan dinas yang dikelola pemerintah cenderung menjadi sorotan publik, mulai dari tingginya kuantitas pekerjaan yang diselesaikan namun tidak di iringi dengan kualitas yang baik. Selain itu dalam beberapa tahun terakhir instansi yang berada di bawah naungan pemerintah daerah hampir di seluruh wilayah Indonesia pada umumnya dan Sumatera Barat pada khususnya cenderung tidak mampu mencapai sasaran yang ditargetkan instansi (Fahmi, 2021).

Permasalahan yang mendapatkan sorotan publik adalah munculnya isu tentang adanya korupsi pengadaan alat laboratorium, kedokteran dan kesehatan di UPTD Labkes Dinas Kesehatan Sumatera Barat tahun anggaran 2021. Kasus tersebut bermula dari informasi yang diterima pihak berwajib dari masyarakat pada November 2022, dan di tindaklanjuti oleh unit Tiidkor Sat Reskrim Polresta Padang dalam tiga bulan, selama proses penyidikan, pihak penyidik telah menerima sejumlah bukti dan informasi yang mengindikasikan adanya dugaan korupsi dalam

pengadaan alat alat laboratorium, kedokteran dan kesehatan di UPTD Labkes Dinas Kesehatan Sumatera Barat (Eriandi, 2024).

Fenomena lainnya yang menunjukkan tidak optimalnya kinerja Dinas Kesehatan dalam mendorong terwujudnya masyarakat yang sehat dan aman di Sumatera Barat adalah terjadi dugaan penyelewangan dana Covid 19 oleh sejumlah oknum pejabat di lingkungan dinas tahun 2020. Dana tersebut di markup, serta diselewangkan dengan bukti kwitansi dan catatan akuntansi fiktif. Namun penyidikan penyelewangan dana Covid 19 di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat masih terus bergulir sampai saat ini (Furqon, 2023). Terjadinya sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kecurangan (fraud) dalam tata kelola keuangan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat menunjukkan sistem pengendalian internal yang tidak berjalan dengan baik.

Menurut Eriandi (2024) tidak tercapainya realisasi pencapaian sasaran di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat bukanlah masalah satu satunya yang dihadapi instansi. Permasalahan yang tidak kalah krusial yang mendapatkan perhatian khusus dari masyarakat Sumatera Barat berkaitan dengan tata kelola keuangan dan akuntansi. Dinas Kesehatan Kota Padang telah menggunakan sistem yang terintegrasi yang dinamakan database oracle system yang diterapkan pasca pandemi Covid 19 yaitu di akhir tahun 2022.

Permasalahan justru muncul ketika Dinas Kesehatan Kota Padang menggunakan sistem data base terintegrasi yang menjadi bagian dari sistem informasi akuntansi di lingkungan dinas. Banyak dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh dinas yang belum maksimal dapat memnafaatkan teknologi tersebut, akibatnya sistem informasi akuntansi yang tentunya dapat memberikan manfaat dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan dinas tidak bekerja secara maksimal (Eriandi 2024).

Fenomena diatas menjadi motivasi utama bagi peneliti untuk mencoba mengamati sejumlah variabel yang apat mendorong perubahan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Provinsi Sumatera Barat.

Robbins & Judge (2016) menyatakan kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai setiap pegawai, yang dapat diamati dari perbandingan antara target dan realisasi. Ketika realisasi mendekati atau sama dengan target menunjukkan pegawai yang berada dalam sebuah organisasi memiliki kinerja yang baik. Semakin baik kinerja yang dimiliki masing-masing pegawai menunjukkan kinerja instansi juga menunjukkan perbaikan yang signifikan.

Menurut Arens et al., (2012) kinerja pegawai di lingkungan sebuah instansi tidak terbentuk dengan sendirinya, namun dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel yaitu sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal. Selanjutnya menurut Luthans (2017) perubahan kinerja pegawai dalam sebuah instansi dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Selain itu menurut Patrini et al., (2021) menyatakan perubahan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh implementasi sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja yang dimiliki pegawai.

Menurut Sopian & Suwartika (2019) sistem informasi akuntansi merupakan sebuah perangkat yang terdiri sejumlah elemen yang saling berhubungan dan berinteraksi yang membantu pegawai bagian akuntansi dalam menyajikan informasi dan pelaporan yang dapat digunakan bagi pimpinan instansi dalam mengambil keputusan. Ketika seluruh sistem mampu berjalan dengan baik, maka informasi yang dihasilkan akan melahirkan kebijakan pimpinan yang tepat sasaran, sehingga akan membantu tercapainya peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh masing masing pegawai.

Hasil penelitian Patraini et al., (2021) menemukan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan semakin tepat implementasi sistem informasi akuntansi di dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil yang konsisten juga diperoleh oleh Patraini et al., (2021); & Ruliyanti & Siahaan, (2021) sama sama menemukan sistem informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian yang berbeda diperoleh oleh Sopian & Suwartika (2019) yang menemukan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi juga dapat dipengaruhi oleh pengendalian internal. Menurut James et al., (2015) pengendalian internal merupakan prosedur pengawasan yang dilakukan oleh manajemen instansi. Pengawasan internal dapat dilakukan secara langsung atau pun tidak langsung. Semakin kuat sistem pengendalian internal di pastikan segala sesuatu yang menjadi tugas dan tanggung jawab pegawai akan dapat terpenuhi dan sesuai dengan target atau sasaran yang menjadi tujuan instansi. Sistem pengendalian internal yang dilakukan secara rutin dan terencana dapat meningkatkan kinerja pegawai yang terlihat secara kuantitas atau pun kualitas.

Hasil penelitian Ruliyanti & Siahaan (2021) menemukan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan semakin terencana dan optimal implementasi pengendalian internal dalam sebuah instansi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Patraini et al., (2021) juga menemukan pengendalian internal yang dilakukan dengan tepat dan konsisten akan mendorong meningkatnya kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian Sopian & Suwartika, (2019) juga memperkuat

temuan penelitian sebelumnya yaitu pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal, perubahan kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki pegawai pada saat bekerja. Menurut Luthans, (2017) motivasi merupakan dorongan yang dapat muncul dari dalam atau pun dari luar diri individu untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan tujuan tertentu. Salah satu motif yang mendorong munculnya motivasi dalam diri individu adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, aktualisasi diri dan penghargaan. Oleh sebab itu untuk memenuhi kebutuhan tersebut seseorang akan berusaha bekerja dengan motivasi yang tinggi. Ketika seorang pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan sejalan dengan semakin meningkatnya kinerja pegawai tersebut dalam organisasi.

Hasil penelitian Neviyani & Wira (2020) menemukan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seorang pegawai akan mendorong meningkatnya kinerja mereka. Hasil penelitian yang sama diperoleh oleh Muliadi, (2022) menemukan motivasi kerja baik dalam bentuk motivasi internal dan eksternal sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian Sekarwangi & Bernardus (2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sesuai dengan uraian teori dan sejumlah hasil penelitian terdahulu, peneliti menilai belum adanya sebuah konsensus yang menyatakan hubungan atau pengaruh antara sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga peneliti merasa penelitian tersebut masih sangat relevan dilakukan. Peneliti mencoba mereplikasi penelitian yang telah dilakukan oleh Patraini

et al., (2021). Perbedaan antara penelitian saat ini dengan sebelumnya hanyalah berkaitan dengan objek dan waktu penelitian. Secara umum penelitian ini berjudul: **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan kepada uraian fenomena dan latar belakang masalah maka diajukan beberapa pertanyaan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kota Padang ?
2. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kota Padang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kota Padang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan uraian rumusan masalah maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah membuktikan secara empiris pengaruh:

1. Sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai Dinas Kota Padang.
2. Pengendalian internal terhadap kinerja pegawai Dinas Kota Padang.
3. Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kota Padang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berpedoman kepada uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh nantinya dapat memberikan manfaat positif bagi:

## 1. Praktisi

Hasil yang diperoleh dapat dijadikan acuan dalam instansi khususnya Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai atau pun organisasi, dengan mendorong implementasi yang lebih baik pada sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal. Selain itu hasil yang diperoleh juga akan menjadi acuan dalam proses pengambilan kebijakan manajerial yang berkaitan dengan peningkatan motivasi pegawai di lingkungan dinas, mengingat secara teoritis motivasi kerja memiliki pengaruh searah dengan kinerja pegawai.

## 2. Akademisi

Hasil yang diperoleh dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan bagi peneliti dimasa mendatang yang juga tertarik untuk melakukan penelitian yang membahas permasalahan yang sama dengan topik permasalahan yang diangkat dalam riset saat ini.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini merupakan sebuah riset empiris yang terdiri dari beberapa sub bab seperti yang dijelaskan berikut:

Bab I Pendahuluan, merupakan bab yang menjelaskan tentang fenomena dan latar belakang riset. Dalam bab ini juga akan dijelaskan tentang perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka, Pengembangan hipotesis dan Kerangka Konseptual merupakan bab yang menjelaskan tentang teori yang relevan dengan permasalahan yang dibahas. Dalam bab ini juga akan dijelaskan hubungan atau pengaruh yang terbentuk antara masing masing variabel independent



dengan variabel dependen. Dalam bab ini juga akan dijelaskan tentang kerangka konseptual dan hipotesis yang akan segera di buktikan kebenarannya.

Bab III Metode Penelitian merupakan bab yang menjelaskan uraian tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel serta teknik analisis yang digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis.

Bab IV Analisis Hasil dan Pembahasan adalah bab isi yang menjelaskan analisis hasil pengujian hipotesis, pembahasan hasil pengujian hipotesis, pembahasan juga dilengkapi oleh narasi peneliti dan dukungan sejumlah hasil penelitian terdahulu atas temuan yang diperoleh dalam tahapan pengujian hipotesis.

Bab V Penutup merupakan bab yang menjelaskan intisari atau kesimpulan hasil pengujian hipotesis serta menjabarkan tentang keterbatasan dalam riset dan saran yang diberikan kepada praktisi dan para akademis.