

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BANDAR
LAMPUNG)**

(Skripsi)

Oleh :

Robertus Wijaya

1611031083



**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2023**

ABSTRACT

THE EFFECT OF MANAGEMENT CONTROL SYSTEMS AND ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS A MODERATING VARIABLE

**(CASE STUDY ON A MANUFACTURING COMPANY IN BANDAR
LAMPUNG)**

By

ROBERTUS WIJAYA

Employee performance is the ultimate goal as well as a manager's way of ensuring that employee activities and outputs are in accordance with company goals. Good employee performance requires reliable human resources. To get the best performance, of course, control is needed from the management side. With the evaluation and supervision carried out by management, it will increase the accuracy and expertise of employees in carrying out a given job or task. In order for the implementation of activities within a company to run well, it generally requires an accounting information system that is effective, efficient and reliable, in particular providing information that is useful for internal parties in making decisions and external parties who need this information. This performance is also inseparable from the encouragement or motivation of employees for a variety of different reasons. This study aims to test and analyze the effect of accounting information systems, work motivation and management control systems on employee performance. This study will use statistical tests t-test and f-test using SPSS. From the results of the study, it was found that all variables proved to influence each other both partially and simultaneously.

Keywords: *Employee Performance, Management Control System, Accounting Information System, Working Motivation.*

ABSTRAK

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BANDAR LAMPUNG)

OLEH

ROBERTUS WIJAYA

Kinerja karyawan merupakan tujuan akhir sekaligus cara manajer untuk memastikan bahwa aktivitas dan output karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik membutuhkan sumber daya manusia yang handal. Untuk mendapatkan kinerja terbaik tentunya diperlukan kontrol dari sisi manajemen. Dengan adanya evaluasi dan pengawasan yang dilakukan oleh manajemen akan meningkatkan ketelitian dan keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Agar pelaksanaan kegiatan di dalam suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik, umumnya diperlukan suatu sistem informasi akuntansi yang efektif, efisien dan handal, khususnya menyediakan informasi yang berguna bagi pihak internal dalam pengambilan keputusan maupun pihak eksternal yang membutuhkan informasi tersebut. Kinerja ini juga tidak terlepas dari dorongan atau motivasi karyawan dengan berbagai alasan yang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan menggunakan uji statistik t-test dan uji-f dengan menggunakan SPSS. Dari hasil penelitian diketahui bahwa semua variabel terbukti saling mempengaruhi baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja.

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BANDAR
LAMPUNG)**

Oleh:

ROBERTUS WIJAYA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA AKUNTANSI**

Pada

**Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2023**

Judul Skripsi : **PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN
MANAJEMEN DAN SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di
Bandar Lampung)**

Nama Mahasiswa : **Robertus Wijaya**

NPM : 1611031083

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

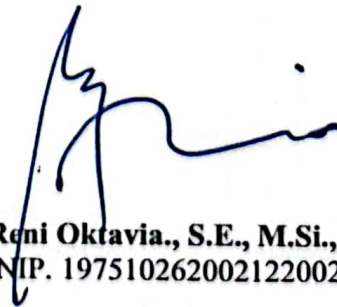


Prof. Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si., Akt.
NIP. 19750620 200012 2 001



Yenni Agustina, S.E., M.Sc., Akt., CA.
NIP. 19830830 200604 2 001

2. Ketua Jurusan Akuntansi



Dr. Reni Oktavia., S.E., M.Si., Akt.
NIP. 197510262002122002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Prof. Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si., Akt.



Sekretaris : Yenni Agustina, S.E., M.Sc., Akt., CA.



Penguji Utama : Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si., Akt.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP. 19660621 199003 1003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 09 Mei 2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Robertus Wijaya

NPM : 1611031083

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Bandar Lampung)” adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulisan lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya, selain itu atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 08 Mei 2023
ulis,

Robertus Wijaya
1611031083



RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Robertus Wijaya, dilahirkan di Belitang pada tanggal 20 Maret 1996. Penulis merupakan anak kedua dari Benyamin Wijaya dan Helena Prihartini.

Penulis mengawali pendidikan di SD Fransiskus 2 yang diselesaikan pada tahun 2008, melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama di SMP Xaverius yang diselesaikan pada tahun 2011, dan menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Xaverius Pahoman pada tahun 2014.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis melalui jalur SBMPTN pada tahun 2016.

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati, Saya persembahkan skripsi ini untuk:

Ibu dan Bapakku terkasih Ibu Helena Prihartini dan Bapak Benyamin

Wijaya

Terimakasih atas cinta dan kasih sayang tak terbatas, mengasihi dan mendukung secara material dan moril serta memberi nasihat, motivasi dan semangat kepadaku untuk menyelesaikan kuliahku.

Istri terkasih Cindy Novezra, serta kedua anakku Nicole Abigail Wijaya dan

Seraphina Asenath Wijaya

Terimakasih karena selalu menjadi motivasi dan dorongan untuk membangun kehidupan yang lebih baik.

Pamanku Alm. Jimmy Richardus yang terkasih

Terimakasih karena selalu mendukung dan mengingatkan untuk lulus kuliah sampai akhir hayatnya.

Sahabat-sahabatku Tungki Adiputra Sastranegara, Dicky Nathaniel, Brian

Biastianto, Suntoro, Alvino Nursyah, Stenisia Mercellina Salim

Terimakasih karena selalu mendukung dan membantu proses skripsi serta masalah perkuliahan.

Keluarga FEB Akuntansi 2016

Serta Almamaterku Tercinta, Universitas Lampung

MOTTO

“So do not fear, for I am with you, do not be dismayed, for I am your God. I will strengthen you and help you, I will uphold you with my righteous right hand”

[Holy Bible, Isaiah 41:10]

“I sought the Lord, and he answered me, and delivered me from all my fears”

[Holy Bible, Psalm 34:4]

SANWACANA

Puji Tuhan Yesus Kristus untuk kasih karunia dan berkat yang telah diberikan demikian bahwa penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Bandar Lampung)" sebagai salah satu kewajiban untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan bantuan selama proses penyusunan dan penyelesaian skripsi ini. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si., Akt. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan sekaligus selaku Dosen Pembahas Skripsi yang telah memberikan saran, masukan dan dukungan yang membangun terhadap skripsi ini. Serta untuk segala bantuan dan kemudahan yang telah Ibu berikan.

3. Prof. Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si., Akt. selaku Pembimbing Utama yang telah memberikan waktu, bimbingan, nasihat, saran, pengarahan, dukungan, dan motivasi yang sangat berharga dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Yenni Agustina, S.E., M.Sc., Akt., CA. selaku Pembimbing Pendamping yang telah memberikan waktu, bimbingan, nasihat, saran, pengarahan, dukungan, dan motivasi yang sangat berharga dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya, serta pembelajaran selama proses perkuliahan berlangsung.
6. Bapak dan Ibu beserta staff dan karyawan Program Studi Akuntansi, atas segala ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan serta bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung selama penulis menjadi mahasiswa.
7. Kedua Orang Tuaku yang telah memberikan dukungan secara penuh baik moril maupun materil, selalu mendoakan, memotivasi dan memberikan semangat sepanjang hari.
8. Keluarga besar Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung angkatan 2016 khususnya Akuntansi Ganjil atas kebersamaan dan kekeluargaannya.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terima kasih atas semua bantuan dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, semoga skripsi ini membawa manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama teman-teman Ilmu Komputer serta semua pihak yang membaca.

Bandarlampung, 08 Mei 2023
Penulis,

Robertus Wijaya
1611031083

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1. Teori Motivasi	9
2.1.2. Teori Atribusi	14
2.1.3. Kinerja Karyawan	15
2.1.4. Sistem Pengendalian Manajemen	19
2.1.5. Sistem Informasi Akuntansi	21
2.1.6. Motivasi Kerja	22
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Penelitian	25
2.3.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.3.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan	27
2.3.3 Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh dari Sistem Pengendalian Manajemen dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Populasi dan Sampel	30
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	30
3.2.1 Definisi Operasional	31
3.3 Metode Analisis Data.....	34
3.3.1 Uji Statistik Deskriptif	34
3.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.3.3 Uji Hipotesis	35

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	38
4.1.1 Data dan Sampel.....	38
4.1.2 Statistik Deskriptif.....	39
4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	44
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	48
4.1.5 Uji Hipotesis.....	49
4.2 Pembahasan.....	54

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Implikasi.....	59
5.3 Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 4.1	Persentase Penyebaran Kuesioner Penelitian	41
Tabel 4.2	Karakteristik Responden	42
Tabel 4.3	Hasil Statistik Deskriptif Variabel Sistem Pengendalian Manajemen	43
Tabel 4.4	Hasil Statistik Deskriptif Variabel Sistem Informasi Akuntansi.....	44
Tabel 4.5	Hasil Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	45
Tabel 4.6	Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	46
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Pengendalian Manajemen	48
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi	49
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	50
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F)	54
Tabel 4.14	Hasil Olah Data Uji-t Variable Sistem Pengendalian Manajemen..	55
Tabel 4.15	Hasil Olah Data Uji-t Variable Sistem Pengendalian Manajemen dengan variable Moderasi (Motivasi Kerja)	56
Tabel 4.16	Hasil Olah Data Uji-t Variable Sistem Informasi Akuntansi.....	57
Tabel 4.17	Hasil Olah Data Uji-t Variable Sistem Pengendalian Manajemen dengan variable Moderasi (Motivasi Kerja)	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	31
------------	-------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan sangat membantu perusahaan untuk meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan merupakan tujuan akhir serta cara manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan sangat membantu dalam meraih tujuan perusahaan baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Seorang manajer dapat memastikan apakah tujuan organisasi dapat dipenuhi melalui kinerja karyawan dan output yang dihasilkan. Sehingga kinerja karyawan yang baik merupakan syarat dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mengelola sistem pengendalian manajemen yang berpotensi agar hasil dari kinerja karyawan terus meningkat (Damayanti, 2018).

Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika

(Aditya, 2015). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja karyawan memiliki peran yang penting dalam menjalankan segala kegiatan perusahaan agar dapat mempertahankan dan mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik lagi.

Kinerja karyawan yang baik memerlukan sumber daya manusia yang handal. Karena pencapaian tujuan dari perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Maka dari itu perusahaan memerlukan kapasitas sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi, baik dari segi kepemimpinan, tanggung jawab, dan menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku. Damayanti (2018) menyatakan “Untuk meraih tujuan perusahaan dan upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja. Karena ketiga hal tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan”.

Sistem Pengendalian Manajemen juga diperlukan oleh suatu organisasi untuk menjamin agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, laporan keuangan yang terpercaya dan kegiatan yang dilakukan berjalan sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku. Sistem Pengendalian Manajemen meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (COSO, 2013). Sistem Pengendalian Manajemen memiliki peran penting dalam suatu perusahaan. Salah satu peran penting Sistem Pengendalian Manajemen adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya evaluasi dan pengawasan yang dilakukan oleh

manajemen, akan meningkatkan ketelitian dan keahlian karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan.

Penelitian terdahulu oleh Mahadeen *et al* (2016) yang bertujuan untuk mengetahui dampak dan pengaruh dari lima komponen pengendalian internal COSO terhadap efektifitas organisasi di Yordania. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum ada kesadaran akan pentingnya sistem pengendalian internal di organisasi Yordania, dan semua komponennya diimplementasikan meski dalam derajat yang berbeda. Namun, dari kelima komponen pengendalian internal, hanya lingkungan pengendalian dan pemantauan yang memiliki hubungan signifikan terhadap efektifitas organisasi. Penelitian ini melihat dari sisi kualitatif dengan mengembangkan penelitian oleh Mahadeen *et al* (2016) mengenai analisis pengendalian internal menggunakan konsep COSO dengan pendekatan studi kasus pada sebuah proyek konstruksi. Masalah yang sering terjadi pada suatu proyek konstruksi yaitu masalah pengendalian, baik itu pengendalian terhadap biaya proyek agar tidak menimbulkan pembengkakan biaya, maupun pelaksanaan proyek konstruksi tentang penyelesaian pada waktu yang telah dijanjikan. Hal tersebut merupakan faktor yang menentukan keberhasilan kontraktor dalam proyek yang ditanganinya agar dapat sesuai dengan perencanaan awal. Beberapa kasus yang diakibatkan oleh lemahnya pengendalian internal pada suatu proyek, salah satunya seperti yang diberitakan dalam situs berita online sindo.com pada hari Minggu 28 Januari 2018, tentang pembangunan Puskesmas Way Jepara di Lampung Timur yang tidak selesai sesuai dengan perjanjian kontrak. Pembangunan tersebut terbengkalai diakibatkan oleh korupsi. Proyek yang seharusnya telah

rampung akhir tahun 2017 namun berhenti di tengah jalan hingga awal tahun 2018. Akibatnya pekerjaan tersebut telah merugikan keuangan negara karena bangunan puskesmas tidak bisa digunakan.

Nurchayati (2018) mengemukakan bahwa selain Sistem Pengendalian Manajemen, motivasi kerja juga memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dia juga mendefinisikan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pemberian motivasi juga dapat menimbulkan semangat, gairah dan keihklasan dalam bekerja”. Sudah menjadi salah satu tugas bagi seorang pimpinan dalam suatu organisasi untuk memotivasi para karyawannya, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja dan keihklasan dalam bekerja yang akan berdampak meningkatkan kinerja karyawan.

Hal yang juga dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sistem informasi akuntansi. “Sistem informasi akuntansi adalah serangkaian komponen yang saling berhubungan dan bekerja sama untuk memproses, mengumpulkan, menyimpan informasi yang akan digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan koordinasi, pengendalian, dan memberikan gambaran dalam suatu perusahaan” (Khairunnisa, 2018). Agar pelaksanaan kegiatan dalam suatu perusahaan berjalan dengan baik, pada umumnya memerlukan system informasi akuntansi yang efektif, efisien dan dapat diandalkan, khususnya menyajikan informasi yang berguna bagi pihak internal dalam membuat keputusan dan pihak

eksternal yang membutuhkan informasi tersebut.

Penelitian mengenai pengaruh system informasi, motivasi kerja terhadap kinerja sebagai variabel moderating pernah diteliti oleh Deka Damayanti (2018) pada enam perusahaan swasta di Provinsi Lampung. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, system informasi akuntansi dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan sistem pengendalian manajemen tidak memberi pengaruh yang signifikan.

Harahap (2016) juga meneliti mengenai hal yang sama pada PT Bank BRI cabang Kuala Simpang. Hasil yang diperoleh adalah Sistem Pengendalian Manajemen, system informasi akuntansi, motivasi kerja dan system pengendalian manajemen berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, sistem pengendalian manajemen memengaruhi secara parsial dan simultan memberikan pengaruh paling dominan.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas terlihat gap research antara kedua penelitian terdahulu. Pada penelitian Damayanti (2018) menunjukkan variable sistem informasi akuntansi tidak memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian Harahap (2016) menunjukkan variabel system informasi akuntansi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Damayanti (2018) juga menunjukkan variable motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Harahap

(2016) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan. Selain variabel system informasi akuntansi dan motivasi kerja, gap research juga terlihat pada variabel system pengendalian manajemen dimana pada penelitian Damayanti (2018) menunjukkan bahwa variabel system pengendalian manajemen tidak berpengaruh positif terhadap variable kinerja karyawan sedangkan pada penelitian Harahap (2016) menunjukkan bahwa variabel system pengendalian manajemen mempengaruhi hubungan sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pujiono (2021) memiliki hasil yang mendukung hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen positif berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja karyawan, hasil ini ditunjukkan dengan data statistik yang telah diolah dimana nilai signifikansi lebih dari alpha 0,05 dengan koefisien regresi 0,678 atau 67,8%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi diterima sebagai pure moderator dalam hubungan pengaruh SPM terhadap Kinerja Karyawan. Dikatakan sebagai variabel moderating dengan jenis pure moderator jika dari dua asumsi syarat, salah satunya signifikan, dan yang signifikan merupakan syarat adanya interaksi antara SPM dan Motivasi. Keadaan ini sejalan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena secara fakta menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat langsung menjadi penyebab karyawan memiliki kinerja yang baik, dikarenakan motivasi merupakan unsur tambahan yang juga memiliki kepentingan sendiri untuk keberlangsungan usaha tersebut. Sehingga motivasi dalam hasil penelitian ini terletak pada posisi variabel moderator yang dapat memperkuat atau

memperlemah pengaruh antara SPM dan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang ada, serta adanya perbedaan hasil dari penelitian terdahulu, oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating pada Perusahaan Manufaktur di Bandar Lampung”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Motivasi Kerja dapat meningkatkan pengaruh positif Sistem Pengendalian Manajemen dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan, menguji dan menganalisis pengaruh system informasi akuntansi, motivasi kerja dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Manufaktur di Bandar Lampung;

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, manfaat dari penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

Manfaat penelitian yang diharapkan dapat ditemukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu akuntansi dan menjadi bahan referensi serta bahan pertimbangan khususnya mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, serta dapat dijadikan bahan bacaan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Memberikan pandangan kepada perusahaan tentang pentingnya menjaga kinerja karyawan dan bagaimana mengoptimisasinya dengan system pengendalian manajemen yang baik, serta peningkatan motivasi karyawan guna maksimalisasi kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Teori Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Nurchayati *et al* (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan

manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Singh (2011) menyebutkan motivasi sebagai penggerak untuk mencapai target dan proses untuk memelihara penggerak tersebut. Dengan bahasa sederhana, motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan seseorang melangkah, membuatnya tetap melangkah, dan menentukan kemana seseorang tersebut mencoba melangkah (Slavin, 2011). Menurut Uhing (2019) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi menurut Suwanto (2020) motivasi adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Robbins and Judge (2008) menggambarkan motivasi dalam suatu hirarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*Security or safety needs*), meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (*Affiliation or acceptance needs*), meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*), meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Needs for self actualization*), dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku kearah kebutuhan yang paling tinggi (*self actualization*). Apabila kebutuhan seseorang (pegawai) sangat kuat, maka semakin kuat pula motivasi orang tersebut menggunakan perilaku yang mengarah pada pemuasan kebutuhannya.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapatterpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.1.2 Prinsip Motivasi

Teori motivasi pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow. Ia mengemukakan tentang hierarki kebutuhan yang mendasari motivasi. Maslow (2001) mendasarkan konsep hirarki kebutuhan atas dasar 2 prinsip, yaitu :

- a. Kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi.
- b. Suatu kebutuhan yang telah terpuaskan menjadi motivator utama bagi perilaku berikutnya.

Dalam teori ini manusia akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai dengan keadaan dan pengalaman masing-masing mengikuti suatu hirarki.

Terdapat 5 tingkat kebutuhan dalam diri seseorang mulai dari yang paling rendah sampai pada tingkatan tertinggi, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologi.
2. Kebutuhan akan rasa aman.
3. Kebutuhan akan kasih sayang.
4. Kebutuhan akan harga diri atau penghargaan dari orang lain.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri.

McClelland (1987), mengelompokkan 3 motif utama, yaitu:

- a. *Need for Achievement* (n'Ach), yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. Orang yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi akan selalu ingin mencari prestasi, ingin selalu unggul, menyukai kompetisi, dan menyukai tantangan yang realistik.
- b. *Need for Power* (n'Pow), yaitu kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Orang dengan *n'Pow* yang tinggi adalah orang yang memiliki kebutuhan untuk berkuasa, ingin selalu memiliki pengaruh, efektif, dan

disegani.

- c. *Need for affiliation* (n'Aff), yaitu keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab. Orang dengan *n'Aff* yang tinggi ingin selalu membangun hubungan pertemanan dan persahabatan dengan orang lain, ingin disukai banyak orang sehingga populer diantara teman-temannya.

2.1.1.3 Jenis Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2017) Motivasi dibagi menjadi tiga bagian:

1. Pendorong utama : pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi pendorong utama
3. Pendorong non material yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti:
 - a. Penempatan yang tepat
 - b. Latihan sistematis
 - c. Promosi objek
 - d. Pekerjaan terjamin
 - e. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
 - f. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
 - g. Pemberian informasi perusahaan
 - h. Fasilitas rekreasi
 - i. Penjagaan kesehatan
 - j. Perumahan dll

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa indikator motivasi yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*Security or safety needs*), meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (*Affiliation or acceptance needs*), meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*), meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Needs for self actualization*), dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

2.1.2. Teori Atribusi

Heider (1958) menyatakan bahwa teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Perilaku seseorang dapat ditentukan oleh kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan dan usaha) dan kekuatan eksternal

(atribut lingkungan seperti peraturan). Atribusi internal maupun atribusi eksternal dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribusi internalnya (kemampuan dan usaha) dibandingkan dengan atribusi eksternalnya.

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain yang dilihat dari faktor internal misalnya karakter dan sikap serta dari faktor eksternal misalnya situasi dan keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku seseorang (Khairunnisa, 2018).

2.1.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012). Menurut Jackson (2016) mengemukakan kinerja karyawan pada dasarnya adalah

apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, kualitas, jangka waktu output dan kehadiran di tempat kerja. Sedangkan menurut Sugriningsih dan Iskandar (2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi diperlukan kinerja karyawan yang baik. Dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat, kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

Dengan adanya faktor internal dan faktor eksternal tersebut maka kinerja karyawan perlu dinilai selanjutnya, ditentukan dimensi untuk mengukur kinerja karyawan. Menurut Sutrischastini *et al* (2016) terdapat 5 dimensi untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Efisiensi

Suatu ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya sumber atau biaya untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan.

4. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu terlebih dahulu.

5. Displin

Perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.

6. Ketelitian

Kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama dilakukan secara berulang.

Kinerja karyawan perlu untuk selalu di evaluasi. Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian (appraisal) pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau kelompok orang atau unit kerja dalam suatu perusahaan/organisasi dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Sebagai sebuah penilaian, maka berarti memberikan nilai atau harga, yang juga berarti

memberi nilai atas pekerjaan yang dilakukan seorang (karyawan) dan untuk diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan, bahkan hukuman (punishment), disinsentif dan lain-lain.

Evaluasi Kinerja (EK) dari setiap individu sebagai bagian terkecil dari sebuah perusahaan merupakan hal paling dahulu dilakukan, sebelum bertingkat ke kelompok, unit kerja atau perusahaan secara keseluruhan. EK individu dinilai tingkat pencapaiannya atau hasil kerjanya terhadap sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Evaluasi kinerja bertujuan untuk menjamin pencapaian sasaran atau tujuan perusahaan. Yaitu memperlihatkan posisi dan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan perusahaan, sehingga dapat dilakukan percepatan bila terjadi kelambatan atau penyempurnaan bila terjadi penyimpangan. Secara lebih rinci tujuan evaluasi kinerja adalah :

1. Untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan.
2. Untuk mengidentifikasi pertumbuhan potensial karyawan
3. Untuk memberikan informasi pengembangan karyawan
4. Untuk membuat organisasi lebih produktif
5. Untuk memberikan data kompensasi karyawan secara adil serta
6. Untuk melindungi perusahaan dari tuntutan hukum atas pemberian punishment, disinsentif, bahkan PHK yang tidak berdasar keadilan yang obyektif dan hukum.

Adapun tolak ukur yang bisa digunakan dalam evaluasi kinerja adalah (1) sasaran/target sebagaimana telah dinyatakan, (2) standar umum sesuai dengan ketetapan atau pedoman resmi atau konsesus nasional atau internasional. (3)

standar yang telah ditetapkan secara khusus sebelumnya, (4) uraian tugas/jabatan, serta (5) misi dan tugas pokok individu, unit kerja atau organisasi. Sedangkan dimensi evaluasi antara lain: kuantitas, kualitas, waktu dan kecepatan, nilai dan biaya serta dinyatakan dalam presentase atau indeks tertentu.

Pelaksana evaluasi kinerja bisa dilakukan oleh individu yang bersangkutan (penilaian mandiri), atasan langsung atau kepala unit kerja, tim yang secara khusus dibentuk atau kombinasinya. Untuk lebih menjamin obyektifitas penilaian, perusahaan dapat membentuk tim evaluasi kinerja yang dianggap dapat obyektif untuk mengevaluasi kinerja individu atau kelompok maupun unit kerja dan perusahaan. Informasi yang diperlukan untuk evaluasi kinerja bisa berasal dari banyak sumber: laporan EK individu (EK mandiri), laporan EK kelompok/unit kerja, tenaga supervisor/pengawas, teman sekerja, bawahan, atasan, mitra kerja atau narasumber lain yang berkompeten.

2.1.4. Sistem Pengendalian Manajemen

Sistem Pengendalian Manajemen adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil satuan usaha lainnya, yang dirancang untuk mendapat keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan (COSO, 2013). Sedangkan menurut Arens (2006) Sistem Pengendalian Manajemen adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Arsiningsih (2015) berpendapat bahwa ada lima dimensi untuk menilai

pengendalian internal, yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian merupakan landasan untuk semua Sistem Pengendalian Manajemen yang membentuk disiplin dan struktur. Berbagai faktor yang membentuk lingkungan pengendalian dalam suatu entitas, antara lain integritas dan nilai etika, komitmen terhadap kompetensi audit, dewan komisaris dan dewan audit, filosofi dan gaya operasi, struktur organisasi, kebijakan dan sumber daya manusia.

2. Penilaian Risiko

Bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, mengelola risiko yang berhubungan dengan penyusunan laporan keuangan yang disajikan berdasarkan prinsip akuntansi yang berlaku secara umum.

3. Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dibuat oleh manajemen dilaksanakan.

4. Informasi dan Komunikasi

Fokus utama kebijakan dan prosedur pengendalian yang berkaitan dengan sistem akuntansi adalah bahwa transaksi cara mencegah salah saji dalam laporan keuangan. Oleh karena itu, sistem akuntansi yang efektif dapat memberikan keyakinan memadai bahwa transaksi yang dicatat atau terjadi adalah sah, telah diotorisasi, dicatat dengan lengkap, dinilai secara wajar, dicatat dalam periode yang seharusnya dan telah dirangkum secara benar.

5. Pemantauan

Pemantauan diperlukan untuk menentukan apakah struktur Sistem

Pengendalian Manajemen beroperasi sebagaimana yang diharapkan, dan untuk menentukan apakah struktur Sistem Pengendalian Manajemen tersebut tepat karena terjadi perubahan keadaan. Sistem Pengendalian Manajemen, Aditya (2015) juga berpendapat bahwa indikator Sistem Pengendalian Manajemen adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan prosedur
2. Pengelolaan atas risiko
3. Sistem kewenangan
4. Ketersediaan Informasi
5. Pemantauan dan pemeriksaan

2.1.5. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi adalah suatu sistem mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengelola data untuk menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan (Kasandra & Juliarsa, 2016). Sedangkan menurut COSO (2013) sistem informasi akuntansi adalah susunan berbagai formulir, catatan, peralatan, termasuk komputer dan perlengkapannya, serta alat komunikasi, tenaga pelaksanaannya, dan laporan yang dikoordinasikan secara erat yang didesain untuk mentransformasikan data keuangan menjadi informasi yang dibutuhkan manajemen.

Khairunnisa (2018) menjelaskan bahwa terdapat enam dimensi sistem informasi akuntansi yaitu:

1. Orang yang menggunakan sistem.

2. Prosedur
3. Data mengenai organisasi dan aktivitas bisnisnya.
4. Perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah data.
5. Infrastruktur teknologi informasi
6. Sistem Pengendalian Manajemen dan pengukuran keamanan yang menyimpan data SIA.

Khairunnisa (2018) juga menjelaskan bahwa terdapat indikator dalam penilaian sistem informasi akuntansi yaitu:

1. Pencatatan transaksi
2. Penerimaan data
3. Pengelolaan data informasi
4. Spesifikasi program
5. Kemudahan dalam menjalankan tugas
6. Penyimpanan dan pengelolaan data

2.1.6. Motivasi Kerja

Sugringsih dan Iskandar (2016) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Sutrischastini *et al.* (2016) motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Sutrischastini *et al.* (2016) menjelaskan terdapat dimensi dalam motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan pencapaian

Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.

2. Kebutuhan akan kekuatan

Kebutuhan untuk membuat orang berperilaku sesuai dengan peraturan yang dibuat.

3. Kebutuhan hubungan

4. Hasrat untuk berhubungan secara ramah dan akrab antar karyawan di dalam perusahaan atau organisasi. Selain itu, Sutrischastini *et al.* (2016) juga menjelaskan indikator dalam motivasi kerja yaitu :

a. Merasa pekerjaan membuat berguna dalam kehidupan dan hubungan kerja antara rekan-rekan kerja

b. Termotivasi untuk bekerja keras

c. Bertindak bijaksana dan lingkungan kerja yang baik

5. Merasa pekerjaan membuat berguna dalam kehidupan dan hubungan kerja antara rekan-rekan kerja.

6. Termotivasi untuk bekerja keras.

7. Bertindak bijaksana dan lingkungan pekerjaan yang baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ma'ruf (2020)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Nirha Jaya Teknik Makassar	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Siamak Nejadhosseini (2019)	The usefulness of an accounting information system for effective organitational performance.	SIA, kinerja keuangan dan kinerja manajemen berhubungan positif terhadap kinerja organisasional.
3	Yoeyong Rahsel (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi pusat Universitas Padjadjaran Bandung	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Hamka dkk (2016)	Sistem pengendalian manajemen dan pemanfaatan teknologi informasi konsekuensinya pada kinerja karyawan	Sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Anriza dkk (2017)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika manufacturing enterprises in Nigeria	Pelatihan secara signifikan berpengaruh positif langsung terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

6	Dwi & Martha (2019)	Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan divisi TI dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening	SIA tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi merupakan intervening dalam hubungan antara penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja
---	---------------------	---	---

2.3 Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Penelitian

2.3.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan

Sistem Pengendalian Manajemen digunakan oleh suatu perusahaan untuk menjamin bahwa sumber daya digunakan secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Wilopo, 2006). Sesuai dengan penelitian Farida dan Dedy (2019) yang menyebutkan bahwa pencapaian kinerja yang tinggi disebabkan oleh penerapan Sistem Pengendalian Manajemen secara efektif. Sedangkan kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat terjadi karena adanya kelemahan pada salah satu tahap dalam proses Sistem Pengendalian Manajemen. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Aditya (2015) menyebutkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen digunakan oleh perusahaan untuk menjamin bahwa sumber daya organisasi digunakan secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan perusahaan. Kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat terjadi dikarenakan kelemahan pada salah satu proses Sistem Pengendalian Manajemen.

Suatu tujuan dan target dalam sistem pengendalian manajemen yang jelas dalam pencapaian kinerja merupakan salah satu indikator kuat dalam pengaruh terhadap

kinerja karyawan, karena sistem memiliki karakteristik berupa rangkaian langkah-langkah yang berirama terkoordinasi dan berulang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan Anthony & Govindarajan (2012), sehingga tujuan yang ditetapkan dengan jelas dan terarah diawal akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat dalam mencapai tujuannya. Sistem pengendalian manajemen digunakan untuk mempengaruhi anggota organisasinya agar melaksanakan strategi dan kebijakan organisasi secara efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sistem pengendalian manajemen sangat penting bagi perusahaan untuk perumusan dan pengimplementasian strategi, untuk keunggulan bersaing dan keunggulan kinerja, sistem pengendalian manajemen merupakan fungsi kritis dalam organisasi, system pengendalian manajemen digunakan untuk mengelola tekanan antara penciptaan inovasi dan pencapaian tujuan yang dapat diprediksikan dan menyeimbangkan dilemma dasar organisasi antara pengendalian dan fleksibilitas dan yang terakhir system pengendalian manajemen perlu dipertimbangkan untuk menjaga fleksibilitas dan mendukung perubahan organisasi, inovasi dan pembelajaran organisasi. Maka dapat dikatakan bahwa semakin efektifnya Sistem Pengendalian Manajemen akan meningkatkan kinerja karyawan serta mendorong pengambilan keputusan dan pengendalian aktivitas keuangan oleh para manajer secara lebih baik. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Sistem Informasi Akuntansi merupakan suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengelola data untuk menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan Romney dan Steinbart (2015).

Sesuai dengan penelitian Farida & Dedy (2019) yang menyebutkan bahwa sistem informasi akuntansi dapat dikatakan efektif apabila sistem mampu menghasilkan informasi yang dapat diterima dan mampu memenuhi harapan informasi secara tepat waktu, akurat, dan dapat dipercaya. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Rizaldi (2015) menyebutkan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam suatu perusahaan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Dampak dari sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan adalah pandangan yang berbasis pada sumber daya serta keahlian-keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berhubungan dengan seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh Sistem Informasi Akuntansi perusahaan untuk meningkatkan kinerja anda dalam penyelesaian tugas-tugas. Penerapan sistem informasi akuntansi yang baik dalam pelaksanaannya akan menghasilkan informasi yang baik dimana dapat bermanfaat bagi pihak manajemen dan pemakai informasi dalam mengambil suatu keputusan. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dengan baik dapat membantu pekerjaan pegawai sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.3 Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh dari Sistem Pengendalian Manajemen dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

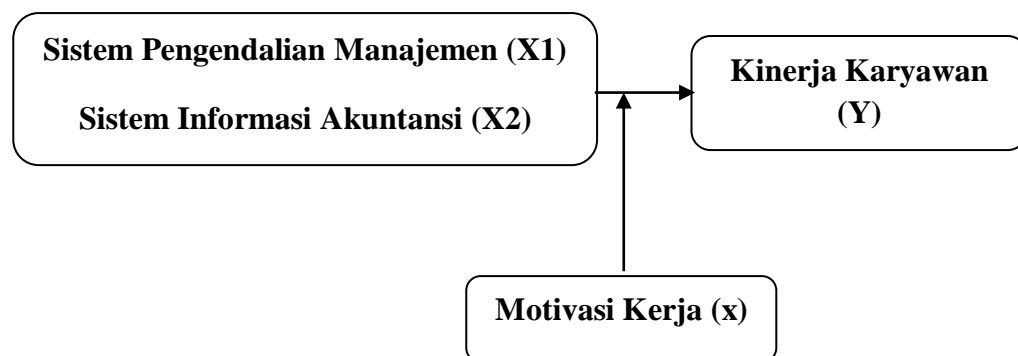
Motivasi kerja adalah keinginan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya seseorang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan (Mathis, 2006). Sesuai dengan penelitian Anriza (2017) yang menyebutkan bahwa memahami motivasi kerja sangatlah penting karena, motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Abrivianto (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam perusahaan. Motivasi kerja digunakan sebagai alat penggerak seseorang untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja.

Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang menyadari adanya suatu kebutuhan yang belum tercapai. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan tindakan yang diharapkan dapat membantu untuk mencapai tujuan. Sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul. Oleh karena itu motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah tetapi mempunyai motivasi yang tinggi, dapat meningkatkan semangat kerja bagi dirinya sendiri dengan demikian akan menghasilkan prestasi yang tinggi. Sebaliknya, jika seseorang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi mempunyai motivasi yang rendah, maka akan menghasilkan prestasi yang rendah. Ketika berada dalam situasi yang tidak menyenangkan, kemampuan untuk terus fokus, mendorong diri sendiri, dan

mencapai sesuatu akan menurun secara perlahan. Oleh karena itu, motivasi bekerja menjadi elemen penting bagi karyawan untuk unjuk diri melalui kinerja terbaik. Kehadiran motivasi akan merangsang karyawan untuk mengerahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal. Memiliki motivasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan total semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dan karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan atau pegawai perusahaan bahan galian non-logam di kota Bandar Lampung.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini diambil menggunakan metode Purposive *Sampling*. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi. Sample yang dipilih disini adalah karyawan dari supervisor level keatas perusahaan bahan galian non logam di Bandar Lampung.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2016), variable merupakan sebuah konsep yang mempunyai nilai dan di dalamnya terdiri atas 4 data yang meliputi skala, rasio, ordinal,

nomina dan internal. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu satu (1) variabel dependen/terikat yaitu Kinerja Karyawan, satu (1) variabel moderasi yaitu Motivasi, dan dua (2) variabel independen yaitu Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Manajemen.

3.2.1 Definisi Operasional

1. Kinerja Karyawan

Variabel dependen adalah variabel terikat yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012). Menurut Mathis & Jackson (2016) mengemukakan kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, kualitas, jangka waktu output dan kehadiran di tempat kerja. Kinerja karyawan ini diukur dengan enam pertanyaan kuesioner yang terdapat dalam buku Amir (2015), dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5. Dimensi pengukuran variabel ini sendiri dibagi menjadi 3, yaitu efisiensi, efektivitas, dan koordinasi.

2. Sistem Pengendalian Manajemen (X1)

Sistem Pengendalian Manajemen merupakan variabel independent dalam penelitian ini. Menurut Arens (2006) Sistem Pengendalian Manajemen adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Sistem Pengendalian Manajemen ini diukur dengan enam pertanyaan kuesioner mengacu pada jurnal Aditya (2015), dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai 5. Dimensi pengukuran dari variable ini sendiri dibagi menjadi *control environment information and communication*.

3. Sistem Informasi Akuntansi (X2)

Sistem Informasi Akuntansi merupakan variable independen dalam penelitian ini. Menurut Romney & Steinbart (2018) system informasi akuntansi yang dirancang dengan baik dapat memberikan manfaat serta menambah nilai untuk perusahaan dengan:

1. Meningkatkan kualitas dan mengurangi biaya dari produk atau layanan (jasa).
2. Meningkatkan efisiensi. Berbagi pengetahuan.
3. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas rantai pasokannya (supply chains).
4. Memperbaiki struktur Sistem Pengendalian Manajemen.
5. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk pengambilan keputusan.

Sistem informasi akuntansi diukur dengan enam pertanyaan kuesioner yang mengacu dalam pada Rizaldi (2015), dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai 5. Dimensi dalam variable ini dibagi menjadi *hardware, software, brainware, procedure, dan database*.

4. Motivasi Kerja (Z)

Motivasi kerja merupakan variabel moderating dalam penelitian ini. Motivasi adalah salah satu factor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Motivasi kerja diukur dengan enam pertanyaan kuesioner mengacu pada jurnal Abrivianto (2014) dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai 5. Dimensi dalam variable ini dibagi menjadi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan afiliasi dan penerimaan, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Table 3.1 Definisi Operasional Variable

Variable	NO	DIMENSI
Kinerja Karyawan (Amir, 2015)	1	EFISIENSI
	2	EFEKTIVITAS
	3	KORDINASI
Sistem Pengendalian Manajemen (Aditya, 2015)	1	<i>CONTROL ENVIRONMENT</i>
	2	<i>INFORMATION AND COMMUNICATION</i>
Sistem Informasi Akuntansi (Rizaldi, 2015)	1	<i>HARDWARE</i>
	2	<i>SOFTWARE</i>
	3	<i>BRAINWARE</i>
	4	<i>PROCEDURE</i>
	5	<i>DATABASE</i>
Motivasi (Abrivianto, 2014)	1	KEBUTUHAN FISIOLOGIS
	2	KEBUTUHAN KESELAMATAN DAN KEAMANAN
	3	KEBUTUHAN AFILIASI DAN PENERIMAAN
	4	KEBUTUHAN PENGHARGAAN
	5	KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI

3.3 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variable mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variable lain (Sugiyono, 2016). Metode kuantitatif adalah suatu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori yang melalui pengukuran sebuah variable-variabel penelitian dengan angka dan dilakukan analisis data dengan prosedur statistik. Berikut ini adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data pada penelitian ini :

3.3.1 Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) analisis statistik deskriptif merupakan suatu uji yang bertujuan untuk menganalisis data melalui deskripsi data yang terkumpul tanpa membuat kesimpulan umum. Uji statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui pengukuran nilai *minimum*, *maximum*, *mean*, median dan standar deviasi pada variabel Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan pada perusahaan galian non logam di Bandar Lampung.

3.3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Ghozali (2011) menyampaikan tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan dua cara, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji statistik dapat dilakukan dengan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness, serta uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Peneliti menggunakan analisis uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk mendeteksi apakah data yang tersebar berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menurut Sujarweni (2016) adalah nilai signifikansi data. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Sementara, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

3.3.3 Uji Hipotesis

Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Penggunaan analisis regresi merupakan studi

mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Tujuan analisis regresi adalah untuk memprediksi rata-rata populasi atau rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel yang diketahui.

1. Analisis Regresi Linier

Regresi linier sederhana merupakan analisis berdasarkan hubungan kausal antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan Regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z_1 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan (KK)

α = Konstanta

β_1 - β_3 = Koefisien Regresi

X1 = Sistem Pengendalian Manajemen (SPM)

X2 = Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Z1 = Motivasi Kerja (MK)

e = error term

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi (R^2) berkisar antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil mengindikasikan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sementara nilai Koefisien Determinasi

(R^2) mendekati satu mengindikasikan variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk dilakukannya prediksi terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

3. Uji Signifikansi Regresi Linier Sederhana dengan **Uji t (t-test)**

Menurut Ghozali (2011) tujuan uji statistic t adalah untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independent secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen.

Rumus untuk melakukan uji t, yaitu sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan:

t = Nilai t hitung

n = Jumlah sampel

r = Koefisien Korelasi

Dasar pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan H_0 adalah sebagai berikut:

1. Jika t-hitung < t-tabel, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
2. Jika t-hitung > t-tabel, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari apa yang telah dibahas diatas, peneliti menyimpulkan

1. Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Motivasi Kerja memoderasi pengaruh dari Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

5.2 Implikasi

Implikasi adalah suatu konsekuensi atau akibat langsung dari hasil penemuan suatu penelitian ilmiah. Hasil penelitian ini mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan galian non-logam di Provinsi Lampung. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variable system informasi akuntansi dan system pengendalian manajemen, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut juga berhasil dimoderasi dengan adanya variable motivasi kerja. Dari penelitian yang telah dilakukan kesimpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi baik dalam pengendalian perusahaan, maupun penelitian terkait dimasa depan. Sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pada hasil penelitian di atas bahwa system pengendalian

manajemen dan system informasi akuntansi memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan. Karena itu perlu dilakukan upaya-upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan penggunaan dari system informasi akuntansi yang efisien dan efektif. Dengan penggunaan system yang lebih bermanfaat tentunya akan memotivasi karyawan untuk bisa bekerja lebih baik lagi. Sistem yang efisien juga akan memudahkan proses pengendalian yang dilakukan oleh manajemen. Kelak outputnya adalah peningkatan dari kinerja karyawan. Dalam proses mempertahankan dan meningkatkan kinerja ini, berikut adalah upaya-upaya yang dapat dilakukan:

- a. Manajemen perusahaan harus menyelaraskan SOP penggunaan system informasi akuntansi secara paralel pada semua user agar seluruh data dan informasi dapat diakses secara real time dan pengendalian atas informasi penting juga dapat dilakukan secara efisien.
- b. Motivasi yang terbukti dapat memoderasi pengaruh dari system informasi akuntansi dan system pengendalian manajemen menunjukkan bahwa manajemen harus menyediakan kebutuhan terkait pekerjaan yang memang dapat membantu karyawan untuk bisa lebih produktif lagi.
- c. Untuk dapat mempertahankan kualitas yang telah dimiliki maka perusahaan harus terus berproses dengan terus melakukan evaluasi dari penggunaan system yang dimiliki, apakah system tersebut masih reliable dan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan atau tidak.

5.3 Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Saran praktis untuk perusahaan, dengan memperhatikan hasil dari penelitian, sistem informasi akuntansi yang efisien dan efektif terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karenanya penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan pemilihan sistem yang digunakan agar bisa menunjang kinerja karyawan bukannya menghambat proses kerja mereka. Pada sisi pengendalian manajemen, objektivitas dan transparansi terbukti penting dan dibutuhkan oleh karyawan dalam menunjang kinerjanya. Penting bagi karyawan untuk mengetahui bahwa pihak manajerial melakukan pengendalian internal secara objektif sehingga setiap karyawan dapat memiliki kesempatan yang sama dalam pengembangan karir bahkan sejak dari tahap rekrutmen.

Selanjutnya, kinerja karyawan perlu untuk tetap dijaga dan bahkan ditingkatkan. Karenanya penting bagi perusahaan untuk mengerti dan mengetahui apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan dan bagaimana menggunakan kebutuhan tersebut untuk memotivasi mereka untuk terus bertumbuh dan berkembang diperusahaan. Setiap karyawan memiliki motivasinya masing-masing saat bergabung dalam satu perusahaan, namun setelah berada didalam, menjadi tanggung jawab dari pihak manajerial untuk bisa terus memotivasi dan menjaga para karyawan ini, khususnya yang masuk ke dalam *list top talent*.

2. Saran teoritis untuk peneliti lebih lanjut, penelitian ini masih memiliki beragam keterbatasan baik dari unsur pengujian seperti sample dan metode, serta dari unsur hasil. Penelitian selanjutnya bisa mencoba melakukan pengujian dengan variable berbeda yang memang sebelumnya diketahui tidak memiliki dampak dan melakukan pengujian kembali, sebab penelitian kali ini bersifat sebagai penelitian untuk memverifikasi penelitian terdahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, Okto P, dkk. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Aditya, Mochamad Iqbal. (2015). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama. Bandung.
- Arsiningsih. Diatmika. Darmawan. (2015). Pengaruh penggunaan teknologi informasi, efektivitas sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat di kabupaten Buleleng dan Bangli, *e-Journal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*. Jurusan Akuntansi Program S1, Vol 3, No.1
- Ariani, Selvi. (2015). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Persediaan Terhadap Efektivitas Operasi Perusahaan (Studi Kasus Pada Minimarket Jaya Indah dan Pratama Mart Palembang). *Repository Universitas Muhammadiyah Palembang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi S1.
- COSO. (2013). *Internal Control – Integrated Framenetwork : Executive Summary*. Durham, North Carolina, May 2013.
- Damayanti, Deka. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Sistem pengendalian manajemen Sebagai Variabel Moderating. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Dita, M.A, I Wayan. (2016). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi, *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Febriansyah, Angky. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan pada Gapensi Jabar. *Jurnal Riset Akuntansi Universitas Komputer Indonesia*.
- Ghozali, Imam, (2016). Aplikasi *Analisis Multivariate dengan Program SPSS 23..* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasandra, N.M dan Juliarsa, G. (2016). Pengaruh kualitas penerapan SIA, pemanfaatan dan kepercayaan teknologi informasi pada kinerja karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 8.3.

- Khairunnisa. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank SUMUT Cabang Kisaran). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Ningtyas, Nurcahyani., Asfiah, Nurul., Rifa'I, Mochamad. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Islam Sebagai Variabel Moderasi. *FALAH Jurnal Ekonomi Syariah Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Rizaldi, F., dan Suryono, B. (2015). Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*.
- Nugroho, Kurniawan W. (2019). Pengaruh Pemanfaatan dan Kualitas SIA terhadap Kinerja Individu pada Distributor Outlet Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang*
- Putra, I Kadek.A.M dan Putra, I Made P.D.W. (2016). Pengaruh efektivitas penggunaan, kepercayaan, keahlian pengguna, dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.1 No.2. Hal: 1516-1545.
- Sekaran, U. dan R. Bougie. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 6. Salemba Empat. Jakarta.
- Sudirman, Sajjaj, Muh. (2016). Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Sistem Informasi Akuntansi Penerimaan Kas Pada PT Bintang Manunggal Abadi (Studi Kasus BMA Executive Travel Makassar). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alaudin Makassar.
- Sugriningsih,R.K., Iskandar D. (2015). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan staf PT. Bank XYZ Kota Bandung). *e-Proceeding of Management*. Vol.2, No.3
- Sutrischastini, Ary dan Riyanto, Agus. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal Kajian Bisnis*. Vol. 23, No. 2, Hal. 121-137.
- Wasana, J.K.H., dan Ary, W.I.G. (2015). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi pada kinerja manajerial pada BPR Sekabupaten Gianyar. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 13, No. 3, ISSN: 2303-1018.