

LAPORAN MAGANG MAHASISWA

BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET PROVINSI DIY

(Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap
Kinerja Pegawai)



Disusun Oleh:

Baiq Nabila Haulia Adinda

19312201

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2022

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Baiq Nabila Haulia Adinda

NIM : 19312201

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Judul : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan
Motivasi Kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Provinsi DIY

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah ini bebas plagiat. Apabila di kemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam karya ilmiah ini maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Yogyakarta, 20 Desember 2022

A yellow 1000 Rupiah stamp is placed over the signature. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '1000', 'PETERAI', and 'SERIAL'. The serial number 'LC898AKX215993371' is visible at the bottom of the stamp.

Baiq Nabila Haulia Adinda

LAPORAN MAGANG MAHASISWA

BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET PROVINSI DIY

(Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap
Kinerja Pegawai)

Laporan Akhir Program Magang

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat
Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas
Islam Indonesia

Oleh :

Nama : Baiq Nabila Haulia Adinda

NIM : 19312201

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2022

LAPORAN MAGANG MAHASISWA

BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET PROVINSI DIY

(Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap
Kinerja Pegawai)

Laporan Akhir Program Magang

Diajukan Oleh:

Nama : Baiq Nabila Haulia Adinda

NIM : 19312201

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal, 20 Desember 2022

Dosen Pembimbing



(Rizki Hamdani, S.E., M.Ak., Ak., CA)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR MAGANG

TUGAS AKHIR BERJUDUL

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BPKA Provinsi DIY

Disusun Oleh : BAIQ NABILA HAULIA ADINDA

Nomor Mahasiswa : 19312201

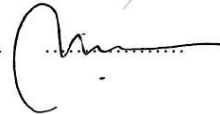
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Senin, 06 Februari 2023

Penguji/ Pembimbing TA : Rizki Hamdani, S.E., M.Ak., Ak., CA.



Penguji : Isti Rahayu, Dra., M.Si., Ak., CA., Cert.SAP.



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFA, CertIPSAS.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyusun laporan akhir magang dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY” dapat terselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan laporan akhir magang ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan dan kerja sama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

- 1) Kedua orang tua penulis, Bapak Lalu Afifudin dan Ibu Ni Luh Yuliasiti yang tiada henti memberikan doa, motivasi, dan semangat untuk penulis;
- 2) Kedua saudara penulis, Baiq Nurhafiza Ayu Adinda dan Lalu Muhammad Naufal Farid Adin yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk penulis;
- 3) Afifa Ameeraa Salsabila selaku keponakan penulis yang telah menghibur hari-hari penulis dengan tingkah lucu dan menggemaskannya;
- 4) Bapak Rizki Hamdani, SE., Ak., M.Ak. selaku dosen pembimbing yang telah berkenan memberikan bimbingan, pengarahan, dukungan, dan motivasi dengan penuh kesabaran serta ketulusan selama proses pengerjaan laporan magang ini;
- 5) Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY khususnya bidang pengelola kas daerah dan akuntansi yang telah banyak membantu penulis dalam memperoleh data yang diperlukan;
- 6) Karyawan bidang pengelolaan kas daerah terutama Bapak Parlan, Mas Yoga, Ibu Daniar, Ibu Nia, Ibu Novi, Mba Anin, dan Mba Ela selaku keluarga terdekat penulis selama magang di BPKA DIY;
- 7) Abi Sularno selaku orang terdekat penulis selama magang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY yang selalu membantu dalam penulisan laporan ini;
- 8) Adira Nisrina Setyaningsih, Aulivi Permata Aqillah Roihana, dan Syaharani Nadila Mulyaningrum selaku sahabat yang telah memberi support dan menghibur hari-hari penulis;

- 9) Alfina Ariq, Alvian Ananta, Daffa Aldi, Dafa Esyalafi, Nicho Kurniawan, dan Tinedy Nurfadlan selaku teman perjuangan penulis dalam melewati masa perkuliahan;
- 10) Serta pihak-pihak lain yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu atas bantuannya sehingga laporan magang ini dapat terselesaikan.

Yogyakarta, 20 Desember 2022



(Baiq Nabila Haulia Adinda)



DIY Province Badan Pengelola Keuangan & Aset

(The Influence of Accounting Information System an Internal Control and Work Motivation on Employee Performance)

by

Baiq Nabila Haulia Adinda

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of accounting information systems, internal controls and work motivation on the performance of employees of the DIY Financial and Asset Management Agency. The population in this study were 19 employees in the area of regional property management, 17 regional treasury managers and 14 people in the accounting field with a total of 50 employees. The sampling technique in this study used a saturated sampling method in which samples were taken from all members of the population. Data analysis using SPSS software. And using the method of multiple linear regression analysis with moderation regression analysis with the variable work motivation as a moderator. The results showed that the accounting information system had no effect on employee performance, internal control had an effect on employee performance and work motivation had no effect on employee performance. Then, work motivation as a moderating variable does not strengthen the relationship between accounting information systems and internal control on employee performance.

Keywords: accounting information system, internal control, work motivation, employees performance

Badan Pengelola Keuangan & Aset Provinsi DIY

(Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai)

oleh

Baiq Nabila Haulia Adinda

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bidang pengelola barang milik daerah sebanyak 19 orang, pengelola kas daerah sebanyak 17 orang dan bidang akuntansi 14 orang dengan total keseluruhan 50 pegawai. Teknik *sampling* dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh yang mana sampel berasal dari seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan *software* SPSS. Dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan analisis regresi moderasi dengan variabel motivasi kerja sebagai pemoderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian, motivasi kerja sebagai variabel moderasi tidak memperkuat hubungan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja, kinerja pegawai.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	vi
ABSTRACT.....	viii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Laporan Magang.....	4
1.4 Sistematika Laporan	5
1.5 Manfaat Karya Ilmiah.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Sistem Informasi Akuntansi.....	7
2.1.1.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi.....	7
2.1.1.3 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi	8
2.1.2 Pengendalian Internal	9
2.1.2.1 Pengertian Pengendalian Internal.....	9
2.1.2.2 Tujuan Pengendalian Internal.....	9
2.1.2.3 Unsur Pengendalian Internal	9
2.1.3 Motivasi Kerja	10
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	10
2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	10
2.1.3.3 Indikator Pengukuran Motivasi Kerja.....	11
2.1.4 Kinerja Pegawai	12
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai	12
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai	12
2.1.4.3 Karakteristik Kinerja Pegawai.....	12
2.1.4.4 Indikator Kinerja Pegawai	12
2.2 Penelitian Terdahulu	13
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	21

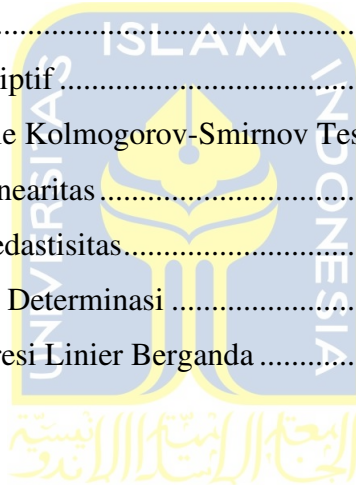
2.3.1	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai.....	21
2.3.2	Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai	22
2.3.3	Pengaruh Motivasi Kerja Memoderasi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai	22
2.3.4	Pengaruh Motivasi Kerja Memoderasi Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai	23
2.3.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	23
2.4	Kerangka Pemikiran	24
BAB III METODE PENELITIAN		25
3.1	Jenis penelitian	25
3.2	Populasi dan Sampel.....	25
3.3	Teknik Pengumpulan Data	25
3.4	Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	25
3.4.1	Sistem Informasi Akuntansi (X ₁).....	26
3.4.2	Pengendalian Internal (X ₂).....	26
3.4.3	Motivasi Kerja (X ₃).....	26
3.5	Teknik Analisis Data	27
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	27
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	28
3.5.4	Pengujian Hipotesis.....	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		31
4.1	Profil Instansi.....	31
4.2	Aktivitas Magang	32
4.3	Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY	42
4.4	Hasil Analisis.....	43
4.4.1	Deskripsi Responden	43
4.4.2	Hasil Analisis Uji Kualitas Data.....	46
4.4.3	Hasil Analisis Deskriptif	49
4.4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	51
4.4.5	Pengujian Hipotesis	53
4.4.6	Pembahasan	55
4.4.6.1	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai.....	55
4.4.6.2	Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai	55

4.4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	56
4.4.6.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi.....	56
4.4.6.5 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi.....	57
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Simpulan.....	58
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	63
Lampiran 1 Curriculum Vitae	63
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian.....	64
Lampiran 3 Tabulasi Data Kuisisioner	69
Lampiran 4 Aktivitas Magang di BPKA Provinsi DIY.....	77
Lampiran 5 Sistem Informasi Pemerintahanan Daerah (SIPD).....	78



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 4. 1 Karakteristik Respondek berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Bidang	45
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	47
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	48
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif	49
Tabel 4. 9 Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test	51
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	52
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	53
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	54



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin pesat dari waktu ke waktu tentunya menuntut instansi pemerintahan agar cekatan dalam menyediakan informasi yang akurat menjadi sesuatu yang sangat penting. Salah satunya dalam hal tata kelola pemerintahan, tersedianya data yang akurat dan cepat menjadi kewajiban, terutama dalam proses perencanaan, pengambilan keputusan dan dalam pengelolaan keuangan daerah yang dimana akan menjadi evaluasi untuk suatu kebijakan di setiap tahunnya. Meningkatnya kebutuhan informasi menyebabkan kebutuhan terhadap pengembangan sistem informasi juga meningkat. Perubahan sistem akan membantu organisasi atau instansi pemerintahan dalam menyediakan sebuah informasi dengan cepat dan mempermudah dalam pengelolaan data. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut dibutuhkan peran pemerintah terutama dalam tata kelola dan keuangan.

Pemerintah daerah sebagai perumus dan pelaksana kebijakan APBD berkewajiban untuk terbuka dan bertanggungjawab terhadap seluruh hasil pelaksanaan pembangunan dan pengelolaan keuangan. Salah satu bentuk tanggungjawab tersebut yaitu menyediakan informasi keuangan yang komprehensif kepada masyarakat luas, termasuk didalamnya informasi keuangan daerah. Pemerintah daerah untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan mengelola keuangan daerah dan menyampaikan informasi keuangan daerah kepada *stakeholder*. Hal ini dilakukan agar proses pembangunan sejalan dengan prinsip tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*). Kinerja menjadi salah satu hal yang dapat memaksimalkan pencapaian *good governance*.

Kinerja adalah hasil kerja (*output*) dalam jangka waktu tertentu sebagai hasil dari pekerjaan baik kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh pegawai yang berkaitan dengan kewajiban sebagai bentuk tanggung jawabnya (Ibrahim, 2022). Pegawai pemerintahan diharapkan dapat menghasilkan data secara relevan dan akurat sebagai

bentuk kewajiban yang harus diselesaikan secara tepat waktu. Untuk mendukung kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya diperlukan sistem informasi akuntansi sebagai peran yang signifikan. Berkaitan dengan hal tersebut, teknologi sistem informasi akuntansi memiliki peran penting dalam mendukung pegawai menjalankan tanggung jawabnya.

Penerapan teknologi informasi dalam jajaran pemerintahan akan berpengaruh pada keseluruhan organisasi terutama pada sumber daya manusianya (Zarkoli, 2019). Sistem informasi akuntansi terkomputerisasi akan membantu pegawai dalam menjalankan kewajibannya dan secara bersamaan akan terjadi peningkatan kinerja pegawai terutama di instansi pemerintahan. Faktor sumber daya manusia sebagai pengguna dan pemakai sistem informasi sangat penting untuk diperhatikan dalam penerapan sistem baru, karena tingkat kesiapan penggunaan untuk menerima sistem baru mempunyai pengaruh besar dalam menentukan sukses tidaknya pengembangan sistem tersebut (Kustono, 2011). Dengan suksesnya sistem yang digunakan oleh pegawai tentu dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan.

Dalam tata kelola pemerintahan semestinya melakukan pemantauan terhadap seluruh aktivitas utama pemerintahan, salah satunya dalam pengelolaan keuangan daerah dituntut untuk tertib, transparan, dan akuntabel guna mewujudkan pemerintahan yang bersih. Salah satu upaya mewujudkan pemerintahan yang bersih maka pemerintah daerah diwajibkan untuk menyusun Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Berkaitan dengan hal tersebut dibutuhkan sistem informasi akuntansi yang berguna untuk memudahkan dan menunjang pekerjaan pegawai terutama dalam hal pengelolaan keuangan daerah. Agar sistem informasi akuntansi dapat digunakan secara ideal maka dibutuhkan pengendalian sebagai wadah untuk mengurangi kecurangan dan juga menjadi upaya yang diterapkan untuk memonitoring kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dalam pengelolaan keuangan daerah. Pengendalian internal adalah fungsi evaluasi yang dilakukan dalam tata kelola pemerintah dengan tujuan sebagai evaluasi kinerja yang telah berjalan dalam hal pengelola keuangan daerah (Arief, 2016). Dengan

diterapkannya pengendalian internal akan berdampak pada pencapaian tujuan dan peningkatan kinerja pegawai pemerintahan menjadi lebih mudah.

Pengendalian internal dapat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Berbagai aktivitas yang dilakukan oleh instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan akan memberikan jaminan yang cukup. Selain pengendalian internal, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, apabila pegawai memiliki semangat kerja yang rendah maka pekerjaannya akan tertunda. Akibatnya setiap pegawai yang melaksanakan pekerjaannya butuh dihargai. Salah satunya dengan adanya penghargaan terhadap pegawai sebagai contoh dengan kenaikan jabatan dan gaji. Instansi pemerintahan menggunakan teknologi sistem informasi akuntansi secara ekstensif untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai hasil dari sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja. Salah satu unsur yang sangat penting yaitu pengendalian internal.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah merupakan lembaga penunjang urusan pemerintahan yang menjadi penyelenggaran urusan pemerintah daerah dalam hal pengelolaan keuangan dan aset daerah. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta terbentuk pada tanggal 5 Februari 2004 dan memiliki tugas dan tanggung jawab dalam menyusun rencana kerja, perumusan anggaran pendapatan, belanja, pengelola kas daerah, akuntansi, dan administrasi keuangan serta barang milik daerah.

Selama pelaksanaan magang ini, penulis melakukan kegiatan magang di bidang pengelola barang daerah, pengelola kas daerah, dan akuntansi. Ketiga bidang ini menggunakan sistem informasi akuntansi berupa sistem informasi pemerintahan daerah dalam membantu pengelolaan keuangan daerah. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memilih judul "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Provinsi DIY" yang diharapkan dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKA Provinsi DIY?
2. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKA Provinsi DIY?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKA Provinsi DIY?
4. Apakah motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai di BPKA Provinsi DIY?
5. Apakah motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai di BPKA Provinsi DIY?

1.3 Tujuan Laporan Magang

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan maka tujuan yang ingin penulis capai melalui program magang ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKA Provinsi DIY.
2. Untuk mengetahui apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKA Provinsi DIY.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKA Provinsi DIY.
4. Untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai di BPKA Provinsi DIY.
5. Untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai di BPKA Provinsi DIY.

1.4 Sistematika Laporan

Untuk mempermudah serta memberikan gambaran yang jelas, penelitian ini disusun sesuai sistematika. Pembahasan laporan akhir magang penulis terdiri dari 5 bab meliputi:

1. BAB I Pendahuluan

Menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan laporan, sistematika laporan dan manfaat karya ilmiah terkait topik magang yang diangkat.

2. BAB II Kajian Pustaka

Menguraikan tentang definisi sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran.

3. BAB III Metode Penelitian

Menguraikan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel penelitian, dan teknik analisis data.

4. BAB IV Hasil dan Pembahasan

Menguraikan tentang profil Badan Pengelola Keuangan dan Aset Provinsi DIY, kegiatan selama magang, sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Provinsi DIY.

5. BAB V Simpulan dan Saran

Menguraikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran untuk Badan Pengelola Keuangan dan Aset Provinsi DIY dan penelitian selanjutnya.

1.5 Manfaat Karya Ilmiah

Kegiatan magang ini memiliki berbagai manfaat untuk beberapa pihak yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Mahasiswa

- a. Menambah pemahaman mengenai disiplin kerja serta kewajiban mahasiswa terhadap kewajiban pekerjaan yang diberikan.

- b. Mahasiswa mampu menerapkan teori dan ilmu yang diperoleh dalam dunia kerja.
 - c. Meningkatkan keterampilan ilmu akuntansi mahasiswa yang telah dipelajari dalam proses perkuliahan.
 - d. Meningkatkan keterampilan mahasiswa dalam manajemen waktu dengan baik.
 - e. Memberikan gambaran kepada mahasiswa terkait dunia kerja professional.
 - f. Memberikan gambaran terkait penggunaan sistem informasi akuntansi dalam membantu pelaporan keuangan
 - g. Mempersiapkan kemampuan mahasiswa agar dapat beradaptasi dengan perkembangan di era globalisasi, dalam teknologi dan sistem informasi.
 - h. Mempersiapkan mahasiswa dalam meningkatkan *softskill* dan *hardskill* yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja.
2. Manfaat bagi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
 - a. Menjalin hubungan kerjasama antara Fakultas Bisnis dan Ekonomika dengan instansi pemerintahan tempat mahasiswa melaksanakan magang sehingga lulusan di masa depan dapat lebih mudah memasuki dunia kerja.
 - b. Mengetahui kemampuan dan keterampilan mahasiswanya dalam dunia kerja.
 - c. Sebagai sarana evaluasi untuk melaksanakan adaptasi akademis terhadap tuntutan kualifikasi dalam dunia kerja.
3. Manfaat bagi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Provinsi DIY
 - a. Terjalinnnya hubungan baik dan dinamis antara instansi pemerintahan dan institusi Pendidikan, serta menumbuhkan hubungan kerja sama yang saling menguntungkan.
 - b. Membantu menyediakan SDM dengan kulifikasi yang diperlukan intansi pemerintahan.
 - c. Mengidentifikasi kualitas yang dimiliki oleh lulusan universitas untuk perekrutan melalui penilaian magang mahasiswa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sistem Informasi Akuntansi

2.1.1.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

(Romney et al., 2018) menyatakan sistem informasi akuntansi merupakan salah satu sistem yang digunakan untuk mendapatkan, mencatat dan sebagai penyimpan serta alat proses data yang dapat dijadikan sumber informasi untuk pihak pengambil keputusan.

Sistem informasi akuntansi sebagai hubungan mekanisme pengorganisasian data yang diterapkan dalam organisasi dan digabungkan apabila dibutuhkan, dengan tujuan memudahkan akuntansi dalam memperoleh data pada saat dibutuhkan, baik data yang bersifat internal maupun bersifat eksternal dengan tujuan sebagai dasar dalam membuat kebijakan guna mencapai tujuan organisasi (Sari & Hidayat, 2017).

Dari beberapa definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan hubungan dalam suatu organisasi yang meliputi mendapatkan, mencatat dan sebagai penyimpan serta alat proses data dengan *output* informasi yang relevan dan dapat diandalkan oleh para pemangku kepentingan guna pengambilan keputusan agar terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi memiliki tujuan utama untuk mengolah data akuntansi secara terintegrasi dari berbagai sumber data akuntansi dengan hasil akhir informasi yang relevan untuk mengambil keputusan sehingga mengurangi resiko (Susanto, 2013).

Terdapat beberapa tujuan dari sistem informasi akuntansi diantaranya, menyediakan informasi untuk pihak pengelola kegiatan usaha baru, menjadi evaluasi bagi sistem informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sebelumnya, sebagai alat perbaikan pengendalian akuntansi dan pengecekan internal yang berguna dalam pengadaan catatan pertanggungjawaban dan perlindungan aset dan dapat meminimalisir biaya yang dikeluarkan dalam pemeliharaan catatan akuntansi (Mulyadi, 2016).

Berdasarkan pemaparan tujuan diatas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi bertujuan untuk memberikan informasi yang berkualitas bagi pihak pengguna baik pihak internal maupun eksternal organisasi dan sebagai alat bantu dalam merencanakan dan mengendalikan organisasi yang selaras dengan tujuan yang akan dicapai oleh manajemen.

2.1.1.3 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi memiliki beberapa fungsi utama diantaranya, meningkatkan kegiatan harian perusahaan dengan tujuan agar tetap bertahan perusahaan harus tetap melakukan kegiatan operasi yang meliputi pembelian, penyimpanan, produksi dan penjualan, selain itu juga membantu penentuan kebijakan perusahaan dengan tujuan utama dari sistem informasi akuntansi yaitu membantu proses pengambilan keputusan guna menunjang perencanaan dan pengendalian aktivitas perusahaan, serta membantu manajemen dalam mengelola perusahaan dan memenuhi tanggung jawab kepada pihak yang berkepentingan. (Susanto, 2013). Setiap instansi pemerintahan memiliki tanggung jawab baik secara hukum dengan menyediakan informasi kepada pihak eksternal yang memiliki kepentingan salah satunya *stakeholder*.

Berdasarkan pemaparan fungsi utama sistem informasi akuntansi diatas, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang dibuat memenuhi dan membantu pengguna dalam memperoleh informasi sehingga dapat mengurangi terjadinya risiko dan ketidakpastian dalam instansi pemerintahan. Sehingga, dapat membantu pengguna informasi dalam mengambil keputusan.

2.1.2 Pengendalian Internal

2.1.2.1 Pengertian Pengendalian Internal

Pengendalian internal merupakan kebijakan dan prosedur yang digunakan untuk melindungi kekayaan atau aset yang dimiliki oleh organisasi dari penyalahgunaan dan memastikan pemenuhan informasi akuntansi perusahaan yang relevan dan akurat, serta memastikan seluruh peraturan telah dijalankan dan dipatuhi oleh manajemen dan seluruh pegawai perusahaan atau instansi pemerintahan (Hery, 2014).

Pengendalian internal didefinisikan sebagai sistem pengendalian organisasi yang terdapat struktur didalamnya berupa metode untuk melindungi kekayaan dan menguji ketelitian serta keandalan data akuntansi yang dimiliki oleh organisasi guna memberikan informasi yang akurat dan relevan guna tercapainya tujuan perusahaan salah satunya kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku (Mulyadi, 2016).

2.1.2.2 Tujuan Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2016) pengendalian internal memiliki empat tujuan diantaranya, agar laporan keuangan dapat dipercaya karena laporan keuangan adalah bentuk tanggung jawab dari pengendalian internal yang memiliki manfaat bagi pihak eksternal. Kemudian, agar terdapat kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku guna organisasi dapat melaksanakan aktivitas sesuai dengan ketentuan yang ada. Ketiga, pengendalian internal membantu efektifitas dan efisiensi pekerjaan, melalui pengendalian internal membantu meminimalkan pengeluaran organisasi serta karyawan yang kurang dalam melakukan aktivitas operasional perusahaan. Serta, untuk mengetahui keterbatasan bawaan dan pengendalian internal sebagai salah satu unsur nilai, campur tangan, konspirasi dan kelalaian pengelolaan.

2.1.2.3 Unsur Pengendalian Internal

Terdapat lima unsur pengendalian internal, diantaranya lingkungan pengendalian (*Control environment*), lingkungan pengendalian dimana merupakan bagian yang membuat disiplin dan struktur. contohnya kredibilitas, norma dan etika,

sumber daya manusia dan lingkungan pengendalian. Kedua, penilaian risiko yang berfungsi sebagai alat untuk mengetahui, menguraikan, dan menjalankan risiko berhubungan dengan pembuatan laporan keuangan berdasarkan prinsip akuntansi yang ada. Ketiga, informasi dan komunikasi untuk berhubungan dengan pekerjaan pihak internal maupun eksternal, pelaporan keuangan dan sistem pelaporan lainnya. Keempat, aktivitas pengendalian yang dirancang guna memastikan bahwa instruksi administrator dijalankan. Dan terakhir, *monitoring* sebagai proses evaluasi kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan mengetahui apakah pengendalian internal telah berfungsi sebagaimana mestinya atau perlu adanya evaluasi (COSO, 2013).

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor yang menjadi pendorong bagi tingkah laku seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Dengan adanya motivasi akan menjadi potensi dalam membentuk kinerja pegawai (Sutrisno & Edy, 2017).

Motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan kepada seseorang agar terbentuknya semangat kerja sehingga mampu bekerja sama secara efektif dan terintegritas untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Adha et al., 2019).

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya, peningkatan, dimana peningkatan digunakan untuk menginformasikan kemajuan seorang pegawai terhadap tugas yang lebih baik, tanggung jawab yang lebih berat, jabatan yang lebih tinggi dan kenaikan gaji yang didapatkan pegawai. Selanjutnya, prestasi kerja yang digunakan sebagai tolak ukur karier seorang pegawai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya. Dengan prestasi kerja yang baik akan semakin mudah pegawai mendapat promosi jabatan ke tingkat yang lebih tinggi. Kemudian, *reward*, salah satu contohnya penghargaan atas

prestasi atau pengakuan keahlian akan meningkatkan motivasi kerja bagi para pegawai.

Selanjutnya ada tanggung jawab dimana merupakan kewajiban yang diberikan kepada pegawai merupakan kompensasi yang diterima. Pegawai juga membutuhkan pengakuan dalam melakukan pekerjaan. Dengan pengakuan, pegawai akan melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik sehingga dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan prestasinya. Dan yang terakhir keberhasilan dalam bekerja, dimana pegawai akan termotivasi jika keberhasilan bekerja di apresiasi oleh instansi tempat mereka bekerja. Dengan demikian pegawai akan bersemangat dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya dan memberikan rasa bangga karena telah mempertanggungjawabkan tugas yang telah diberikan. (Purba & Tambun, 2018).

2.1.3.3 Indikator Pengukuran Motivasi Kerja

Menurut Rusmawan & Sukmana (2010) ada beberapa indikator yang digunakan sebagai pengukur motivasi kerja diantaranya, dorongan mencapai tujuan. Motivasi kerja yang tinggi akan tercapai jika seorang pegawai mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang akan berpengaruh pada tujuan yang telah ditetapkan. Kedua, semangat kerja, dengan memberikan kebahagiaan untuk mendorong seorang pegawai agar bekerja lebih giat dan baik guna mencapai tujuan. Ketiga, inisiatif yaitu kemampuan pegawai dalam memulai pekerjaan dengan penuh semangat tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Keempat, kreativitas dimana sebagai keahlian pegawai dalam memulai korelasi baru dan membuat kombinasi baru sehingga dapat menemukan suatu hal yang baru dikatakan sebagai kreativitas. Dan yang terakhir, rasa tanggung jawab yang menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki motivasi kerja yang baik sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sebagai output atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan kewajibannya selama periode tertentu. Dengan kriteria standar hasil kerja, target dan kriteria yang telah ditetapkan (Veithzal & Basri, 2016).

Sinambela & Poltak (2016) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai dalam melakukan keterampilan sesuatu. Kinerja pegawai sangat diperlukan karena dengan adanya kinerja pegawai dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam mengerjakan kewajiban yang diberikan.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja memiliki manfaat untuk evaluasi tujuan dan saran, evaluasi rencana, lingkungan, proses kinerja serta evaluasi hasil guna sebagai deviasi dalam mencari penyebab dan kemudian akan dilakukan perbaikan. Instansi pemerintahan yang sehat dapat dilihat dari kinerja pegawai yang optimal. Kinerja yang optimal tentunya memberikan manfaat (Wibowo, 2017).

2.1.4.3 Karakteristik Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2016) pegawai yang mempunyai kinerja tinggi memiliki beberapa karakteristik adanya rasa komitmen yang tinggi, berani mengatasi dan menangani risiko di masa datang, mempunyai tujuan yang nyata, memiliki rancangan kerja secara rinci dan usaha untuk mewujudkan keinginannya, memanfaatkan ulasan yang nyata dalam setiap kegiatan dan mengejar kesempatan guna mewujudkan rencana sebelumnya.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2016) terdapat beberapa indikator untuk menilai kinerja pegawai diantaranya, kualitas kerja yang dapat dilihat melalui respon karyawan terhadap baik atau tidaknya pekerjaan yang diperoleh serta kelengkapan tugas terhadap kapabilitas pegawai. Selanjutnya, kuantitas kerja, pelaksanaan kerja dan

tanggung jawab atas pekerjaan dengan mengetahui kesadaran akan kewajiban pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Sunarka & Bakhtiar (2019) dengan judul “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Kompleksitas Tugas, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Bangun Teknik Pratama)”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan kompleksitas tugas (independent) serta kinerja karyawan (dependen). Selain itu, penulis mengumpulkan data menggunakan metode sensus dengan populasi 45 orang di CV. Bangun Teknik Pratama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian Ismail & Sudarmadi (2022) dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal (independen) serta kinerja karyawan (dependen). Selain itu data yang digunakan adalah data primer dengan menyebarkan kuisioner. Penulis menggunakan sampel dimana staf PT. Beton Elemen Persada sebanyak 36 orang menjadi responden. Hasil penelitian menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal. Kemudian beberapa kendala seperti sistem informasi akuntansi yang belum berjalan secara sempurna dan pengendalian internal belum maksimal karena kebijakan dan prosedur perusahaan belum sepenuhnya ditaati.
3. Penelitian Putri & Endiana (2021) dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi di Kecamatan Payangan)”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal

(independent) serta kinerja perusahaan (dependen). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *purposive sampling* dengan alat uji analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini yaitu anggota koperasi di Kecamatan Payangan yang berjumlah 531 anggota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan namun struktur pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

4. Penelitian Makatengkeng, Kalangi & Gamaliel (2021) dengan judul “Pengaruh Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dan data primer yang diperoleh menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pengelola Keuangan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe yang berjumlah 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa variabel dari sistem pengendalian intern pemerintah dan budaya organisasi mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan shasil penelitian pada variabel pendukung Sistem akuntansi informasi menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak mampu membantu meningkatkan karyawan kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.
5. Penelitian Ruliyanti & Siahaan (2021) dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja Cabang Lampung”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel system informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja (independent) serta kinerja karyawan (dependen). Metode yang digunakan yaitu uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan secara bersamaan. Tetapi, sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian Wijaya & Priono (2019) dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal (independen) serta kinerja karyawan (dependen). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan responden sebanyak 34 orang yang merupakan karyawan di Perumda BPR bank Daerah Lamongan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan dugaan dalam penelitian yang menyatakan bahwa determinasi (*R Square*) sebesar 0,837 dari variabel variabel sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal dapat menerangkan variabel kinerja karyawan.
7. Penelitian Rozi et al., (2021) dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan Internal Dan Key Performance Indicators (KPI) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Bekerja Sebagai Variabel Moderating Di Perum Perumnas Regional I Medan”. Variabel dalam penelitian ini Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan Internal Dan Key Performance Indicators (KPI) sebagai (variabel independen) dan Motivasi Kerja sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memoderasi variabel sstem informasi akuntansi dan pengawasan internal terhadap kinerja pegawai.
8. Penelitian Gunawan, B., & Hermawan (2020) dengan judul “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Reward, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Kantor Bpkad Kebumendan Bppkad Purworejo)”. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Reward, Dan Motivasi Kerja. Variabel dependen Kinerja Pegawai dan budaya organisasi sebagai pemoderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, reward dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan variabel budaya organisasi memoderasi pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai di Bppkad Purworejo.

9. Penelitian Majidah et al., (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru yang dimoderasi kepuasan kerja pada Taman Kanak-Kanak yang terakreditasi di Kota Singaraja Bali.

Berikut adalah rekapitulasi dari 9 penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan dan memiliki hubungan dengan kinerja pegawai:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Sunarka & Bakhtiar, 2019)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Kompleksitas Tugas, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Bangun Teknik Pratama)	<p>Variabel Independen:</p> <p>Sistem Informasi Akuntansi Pengendalian Internal, Kompleksitas Tugas, dan Budaya Organisasi</p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2	(Ismail & Sudarmadi, 2022)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada	<p>Variabel Independen: Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</p>	Hasil penelitian menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi dan pengenalan internal. Kemudian beberapa kendala seperti sistem informasi akuntansi yang belum berjalan secara sempurna dan pengendalian internal belum maksimal karena kebijakan dan prosedur perusahaan belum sepenuhnya ditaati.
3	(Putri & Endiana, 2021)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi di Kecamatan Payangan)	<p>Variabel Independen: Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Perusahaan</p>	Hasil penelitian menunjukan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan namun struktur pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.
4	(Makatengkeng et al., 2021)	Pengaruh Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi,	<p>Variabel Independen:</p>	Hasil penelitian menunjukan bahwa bahwa variabel dari sistem pengendalian intern pemerintah

		Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe	Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Budaya Organisasi	dan budaya organisasi mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian pada variabel pendukung sistem informasi akuntansi, menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak mampu membantu meningkatkan karyawan kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.
5	(Ruliyanti & Siahaan, 2021)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja Cabang Lampung	Variabel Independen: Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja Variabel Dependen: Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan secara bersamaan. Selain itu, sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

			Kinerja Karyawan	
6	(Wijaya & Priono, 2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan dugaan dalam penelitian yang menyatakan bahwa determinasi (<i>R Square</i>) sebesar 0,837 dari variabel variabel sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal dapat menerangkan variabel kinerja karyawan.
7	(Rozi et al., 2021)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan Internal Dan Key Performance Indicators (KPI) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Bekerja Sebagai Variabel Moderating Di Perum Perumnas Regional I Medan	Variabel Independen: Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan Internal dan Key Performance Indicators	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memoderasi variabel sstem informasi akuntansi dan pengawasan internal terhadap kinerja pegawai.

			Variabel Dependen: Kinerja Pegawai Variabel Moderasi: Motivasi Kerja	
8	(Gunawan, B., & Hermawan, 2020)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Reward, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Kantor Bpkad Kebumendan Bppkad Purworejo)	Variabel Independen: Sistem Informasi Akuntansi, Reward dan Motivasi Kerja Variabel Dependen: Kinerja Pegawai Variabel Moderasi: Budaya Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, reward dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan variabel budaya organisasi memoderasi pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai di Bppkad Purworejo.
9	(Majidah et al., 2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap	Variabel Independen:	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja

		Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	tidak berpengaruh terhadap kinerja guru yang dimoderasi kepuasan kerja pada Taman Kanak-Kanak yang terakreditasi di Kota Singaraja Bali.
--	--	------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai

Sistem informasi akuntansi merupakan pengolah data akuntansi yang dimiliki oleh instansi pemerintahan untuk merubah data-data akuntansi menjadi informasi yang baik dan akurat guna pengambilan kebijakan dalam mengendalikan instansi pemerintahan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan pengguna informasi yang dikelola menggunakan sistem (Rizaldi Putra, Nyoto, 2019)

Penerapan sistem informasi akuntansi akan menjadi nilai tambah terhadap pengguna untuk berbagai sistem informasi keuangan yang dibutuhkan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja bagi instansi baik dalam sektor keuangan dan non-keuangan (Romney et al., 2018).

Berdasarkan pemamaparan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem informasi akuntansi yang digunakan dalam instansi pemerintahan dapat membantu meringankan pekerjaan dan memudahkan dalam mengelola informasi baik di sektor keuangan maupun non keuangan yang dimana akan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Ruliyanti & Siahaan (2021) yang memaparkan bahwa sistem informasi akuntansi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Susanto (2013) memaparkan bahwa pengendalian internal adalah suatu struktur dan proses dimana manajemen dibawah dewan direktur bertanggungjawab memenuhi tujuan instansi yang dibedakan menjadi operasional efektif dan efisien, bisa dipercaya dalam melaporkan keuangan, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pengendalian internal secara efektif akan memudahkan instansi dalam memberikan informasi untuk dasar perencanaan terkait kinerja dan manajemen. Pengendalian internal terdiri dari berbagai komponen diantaranya lingkungan pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian dan *monitoring* perlu ditingkatkan agar pengendalian internal menjadi efektif dan efisien. Apabila pengendalian internal suatu organisasi efektif dan efisien maka kinerja pegawainya akan mengalami peningkatan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Ismail & Sudarmadi (2022) yang memaparkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Memoderasi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja akan menunjang penerapan sistem informasi akuntansi di suatu instansi, Dengan adanya motivasi kerja dan penerapan sistem informasi akuntansi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dapat meningkatkan pekerjaan menjadi lebih efektif. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Rozi et al., (2021) yang memaparkan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi Motivasi kerja

2.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja Memoderasi Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja akan menunjang penerapan pengendalian internal di suatu instansi, Dengan adanya motivasi kerja dan penerapan pengendalian internal akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dapat meningkatkan pekerjaan menjadi lebih efektif. Apabila sistem informasi akuntansi sudah diterapkan dengan efektif dan diikuti dengan pengendalian internal sebagai pengawas serta didukung oleh motivasi kerja akan membuat kinerja pegawai menjadi meningkat. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Rozi et al., (2021) yang memaparkan bahwa motivasi kerja memoderasi pengendalian internal terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H4: Pengendalian internal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi Motivasi kerja

2.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

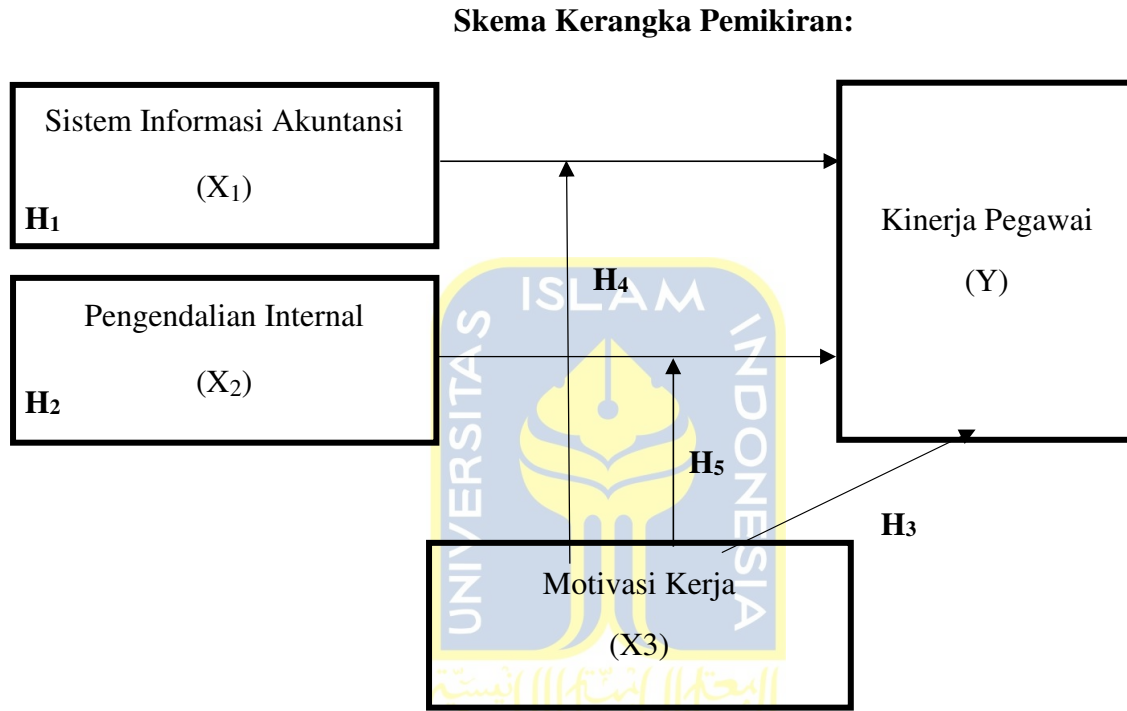
Menurut Sutrisno & Edy (2017) motivasi kerja adalah faktor yang menjadi pendorong bagi tingkah laku seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Dengan adanya motivasi secara efektif akan berpengaruh terhadap kinerja instansi dimana kinerja tersebut akan mengalami peningkatan.

Motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai hal ini dikarenakan motivasi dapat menjadi dorongan dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Ruliyanti & Siahaan (2021) yang memaparkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H5: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya dan kajian pustaka variabel dalam penelitian ini dapat dirumuskan menjadi suatu kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran ini dibuat untuk memudahkan dalam memahami pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dengan mengumpulkan data-data yang berasal dari kuisisioner dan selanjutnya diolah dengan bantuan *software* SPSS yang membantu dalam pengujian data dan hipotesis.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY dengan sampel di bidang pengelola barang milik daerah sebanyak 19 orang, bidang pengelola kas daerah sebanyak 17 orang dan bidang akuntansi sebanyak 14 orang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY dengan jumlah 50 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis yaitu dengan melakukan penyebaran kuisisioner dengan menggunakan *gogleeform* untuk mendapatkan data yang diperlukan. Dengan menggunakan kuisisioner secara personal, penulis memberikan kuisisioner kepada responden dan dikumpulkan langsung ke penulis. Penelitian ini menggunakan pertanyaan-pertanyaan dengan skala 1-6 dengan pilihan jawaban sangat setuju hingga sangat tidak setuju yang dijelaskan sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 4 = Cukup Setuju (CS)
- 5 = Setuju (S)
- 6 = Sangat Setuju (SS)

3.4 Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator variable dari penelitian yang telah diteliti sebelumnya. Penelitian ini menggunakan variable yang terdiri dari tiga variabel independent dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

3.4.1 Sistem Informasi Akuntansi (X₁)

Sari & Hidayat (2017) menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan hubungan antara prosedur sebagai pengolah data dalam organisasi tertentu untuk menyajikan informasi akuntansi yang bersifat internal dan eksternal sebagai tujuan guna kepentingan pengambilan keputusan dalam organisasi. Indikator yang digunakan dalam variable sistem informasi akuntansi adalah persepsi kegunaan dan persepsi kemudahan.

Pada variabel sistem informasi akuntansi, penulis menggunakan kuisisioner penelitian dari Hidayati (2017). Variabel sistem informasi akuntansi akan diukur dengan lima pertanyaan dengan skala 1-6 dengan keterangan 1 menyatakan sangat tidak setuju dan 6 menyatakan sangat setuju.

3.4.2 Pengendalian Internal (X₂)

Pengendalian internal sebagai suatu unit rencana dan prosedur yang memiliki fungsi sebagai pelindung aset perusahaan dari penyalahgunaan, penyelewengan, penjamin ketersediaan informasi akuntansi yang tepat, dan meyakinkan seluruh pegawai telah mematuhi dan menjalankan ketentuan dan kebijakan atasan sebagaimana mestinya (Hery, 2014). Indikator yang digunakan dalam variabel pengendalian internal yaitu lingkungan Pengendalian, penilaian risiko, informasi & komunikasi, aktivitas pengendalian dan *monitoring*.

Pada variabel pengendalian internal, penulis menggunakan kuisisioner penelitian dari Atmojo (2019). Variabel pengendalian internal akan diukur dengan lima pertanyaan dengan skala 1-6 dengan keterangan 1 menyatakan sangat tidak setuju dan 6 menyatakan sangat setuju.

3.4.3 Motivasi Kerja (X₃)

Kondalkar (2007) memaparkan bahwa motivasi merupakan semangat dalam diri seseorang yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan individu untuk mencapai tujuan

tertentu dengan mengerahkan fisik serta mental energi. Indikator yang digunakan dalam variabel motivasi kerja yaitu orongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreativitas dan rasa tanggung jawab.

Pada variabel motivasi kerja, penulis menggunakan kuisisioner penelitian dari Dian & Noersanti (2020). Variabel pengendalian internal akan diukur dengan lima pertanyaan dengan skala 1-6 dengan keterangan 1 menyatakan sangat tidak setuju dan 6 menyatakan sangat setuju.

3.4.4 Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Torang (2013) kinerja merupakan *output* pekerjaan dalam periode tertentu yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok dengan berpanduan pada norma, SOP, kriteria dan fungsi yang berlaku di dalam instansi pemerintahan. Indikator yang digunakan dalam variabel kinerja pegawai yaitu kuantitas dan kualitas *output*, ketelitian, efisiensi dalam bekerja, inisiatif dan disiplin.

Pada variabel kinerja pegawai, penulis menggunakan kuisisioner penelitian dari Atmojo (2019). Variabel pengendalian internal akan diukur dengan lima pertanyaan dengan skala 1-6 dengan keterangan 1 menyatakan sangat tidak setuju dan 6 menyatakan sangat setuju.

3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan analisis regresi moderasi. Metode analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk menghitung kekuatan relasi antara dua atau bahkan lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan, *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk melihat apakah terdapat persamaan regresi yang mengandung hubungan antar variabel (perkalian dua variabel independen atau lebih) (Liana, 2009). Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis dengan beberapa uji statistik, yaitu:

3.5.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif memiliki tujuan utama untuk mendeskripsikan data deskriptif yang terdiri dari nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi sesuai keadaan yang sedang terjadi saat ini. Data primer merupakan data yang

akan digunakan dan dikumpulkan melalui kuisisioner. Data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan *software* SPSS untuk menguji data dan hipotesis.

3.5.2 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur dengan ketepatan dan kecermatan. Pengukuran tingkat validitas untuk suatu instrument dilakukan dengan cara membandingkan nilai setiap daftar pertanyaan terhadap total nilai. Data dikatakan valid jika antar nilai setiap daftar pertanyaan terhadap total nilai tersebut signifikan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebagai hubungan derajat kesesuaian dan stabilitas data dari prose pengumpulan data menggunakan instrument. Uji reliabilitas dilakukan untuk konsistensi jawaban responden. Hasil uji reliabilitas dilihat dari nilai *Cronbach Alphasrealibiltas*, apabila nilai *Cronbach Alphasrealibiltas* $> 0,6$ atau mendekati 1 maka suatu variabel dapat disimpulkan reliabel.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji yang dilakukan dengan data terintegrasi untuk mengetahui apakah data penelitian terdistribusi normal sehingga dapat digunakan untuk syarat uji selanjutnya. Untuk penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* dikarenakan memiliki kelebihan dalam pengambilan keputusan sebagai berikut.

1. Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas dan pola terdistribusi dengan normal.
2. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas dan pola tidak terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

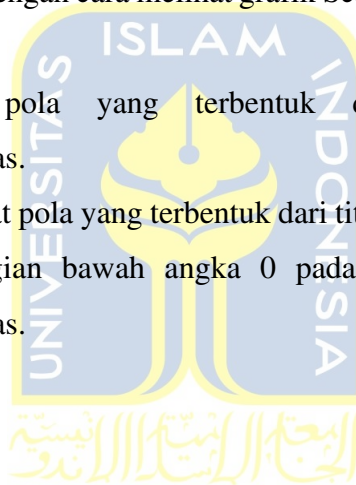
Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antara variable independen. Jika tidak memiliki hubungan diantara variable independent maka dikatakan model regresi yang baik. Cara mengetahui nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) dengan dasar sebagai berikut.

1. Jika Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas.
2. Jika nilai Tolerance $< 0,10$ dan VIF < 10 maka terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya, apakah terdapat ketidaksamaan. Heteroskedastisitas diuji dengan cara melihat grafik Scatterplot dengan ketentuan antara lain.

1. Jika terdapat pola yang terbentuk dari titik-titik maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang terbentuk dari titik-titik yang menyebar di bagian atas dan di bagian bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



3.5.4 Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan variable-variabel terikat dan seberapa jauh kemampuan model. Dengan range nilai di antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 besar maka variable-variabel independent memiliki kemampuan untuk kemampuan untuk menjelaskan variable dependen besar maupun sebaliknya.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk melihat apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian

ini yaitu hubungan antara sistem informasi akuntansi, pengendalian internal serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penulis juga menggunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel moderasi menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk melihat apakah terdapat persamaan regresi yang mengandung hubungan antar variabel (perkalian dua variabel independen atau lebih) (Liana, 2009). Dalam penelitian ini yaitu hubungan antara sistem informasi akuntansi, pengendalian internal serta motivasi kerja sebagai variabel moderasi terhadap kinerja pegawai dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_4X_3 + b_3X_1X_3 + b_5X_1X_3 + X_3Y + e$$

$$Y = a + b_2X_2 + b_3X_3 + b_3X_1X_3 + b_6X_2X_3 + X_3Y + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b	= Nilai Koefisien Regresi
X ₁	= Sistem Informasi Akuntansi
X ₂	= Pengendalian Internal
X ₃	= Motivasi Kerja (Variabel Moderasi)
e	= Error (Nilai Kesalahan)



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Instansi



Nama Perusahaan : Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi DIY
Alamat : Jl. Komplek Kepatihan, Unit 3 Lt.1, Suryatmajan, Kec. Danurejan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta
Kode Pos : 55213
Telepon : (0274) 562811
Website : <http://bpka.jogjaprov.go.id/>

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi DIY (BPKA DIY) adalah unsur penunjang pemerintah daerah di dibidang pengelolaan keuangan dan aset daerah. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Provinsi DIY dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah Sekretaris Daerah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi DIY mempunyai tugas menunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah.

- Visi

Terwujudnya pengelolaan keuangan dan aset daerah yang representatif sesuai dengan standar, efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

- Misi

1. Mewujudkan peningkatan pengelolaan keuangan daerah yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel.
2. Mewujudkan peningkatan pelayanan dan pendapatan daerah melalui pajak daerah.
3. Mewujudkan pengelolaan aset daerah yang representatif sesuai standar, tertib, optimal dan akuntabel.

4.2 Aktivitas Magang

Sebagaimana pelaksanaan dalam kegiatan magang ini adalah sebagai berikut:



Nama : Baiq Nabila Haulia Adinda
NIM : 19312201
Jurusan : S1 Akuntansi
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
Semester : VII (Tujuh)
Durasi Magang : 5 September 2022 – 5 Desember 2022
Judul : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Provinsi DIY

Selama pelaksanaan yang magang dimulai pada tanggal 5 September 2022 sampai dengan tanggal 5 Desember 2022. Sebelum penulis melaksanakan aktivitas magang, penulis melakukan beberapa persiapan seperti mempelajari profil Badan Pengelola Keuangan dan Aset Provinsi DIY terkait fungsi dan tugas BPKA sebagai instansi pemerintahan yang mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang keuangan, sub pengelolaan keuangan dan aset, serta

melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat.

Selama pelaksanaan magang dengan durasi 3 bulan penulis diberikan pembekalan selama magang mengenai jam operasional kantor dan tata busana selama aktivitas magang dilakukan. Magang dilakukan 5 hari kerja, yaitu dari hari senin sampai jum'at dengan jam kerja pukul 07.30 WIB sampai dengan 16.00 WIB. Untuk aturan berpakaian senin sampai rabu menggunakan pakaian hitam putih. Sedangkan, Kamis dan Jumat menggunakan batik. Dan untuk Kamis Pahing menggunakan baju adat. Setiap senin, penulis juga diarahkan untuk mengikuti kegiatan rutin yaitu apel bersama pegawai BPKA DIY. Dalam pembekalan juga dijelaskan bahwa penulis selama magang akan ditempatkan di semua bidang yang ada di BPKA DIY yaitu sebanyak 6 bidang meliputi Bidang Anggaran Belanja Daerah, Pendapatan Daerah, Akuntansi, Pengelola Kas Daerah, Pengelola Aset Daerah dan BAKD dengan durasi 2 minggu per bidang.

Pada bulan September merupakan minggu pertama pelaksanaan magang, penulis mendapatkan kesempatan untuk mengikuti apel bersama dan memperkenalkan diri kepada bidang-bidang yang ada di BPKA DIY. Kemudian penulis ditempatkan pada bidang Pengelola Kas Daerah selama dua minggu pertama. Pada bidang pengelola kas daerah penulis diarahkan untuk membantu dalam proses pembuatan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) dengan bantuan aplikasi sistem informasi pemerintah daerah yaitu pada pengelolaan keuangan, penulis juga melakukan verifikasi kelengkapan dokumen untuk pencairan dana dari berbagai OPD DIY, penulis juga melakukan verifikasi Surat Perintah Membayar (SPM). Minggu kedua, penulis masih melakukan pekerjaan yang sama namun di akhir bulan penulis diminta untuk membuat excel terkait kertas kerja pajak dari semua OPD. Minggu ketiga dan keempat, penulis dirolling di bidang anggaran pendapatan. Pada bidang ini penulis diarahkan untuk membantu revisi peraturan terkait Pajak Kendaraan Bermotor (PKB)), membuat Berita Acara Pembayaran Kerjasama antara PT Telkom dengan BPKA DIY dan penulis juga membuat poster ajakan membayar pajak kendaraan. Selain itu, penulis juga membayar pajak BPKA DIY ke BPD, mempelajari sumber pendapatan (Retribusi, Pajak dan Pendapatan lain) serta membuat desain poster ajakan untuk membayar pajak.

Pada minggu kelima dan keenam penulis dirolling ke bidang anggaran belanja, pada hari pertama di anggaran belanja penulis mempelajari Perda dan Pergub terkait tata kala penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) kemudian penulis diminta melakukan evaluasi Laporan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Daerah (RPJMD) Istimewa Yogyakarta. Pada minggu keenam penulis melakukan revisi APBD sebelum dibahas bersama dewan serta melakukan koreksi Laporan RPJMD. Pada minggu ketujuh dan delapan penulis sudah pindah ke bidang Akuntansi, pada bidang akuntansi penulis membantu bidang akuntansi dalam menyelesaikan Rencana Anggaran Kas (RAK) Provinsi DIY Tahun 2022, penulis juga mengikuti rapat bersama pegawai BPKA DIY terkait Sitem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD Penatausahaan Pengeluaran, Pendapatan Pajak & Laporan Neraca). Pada minggu kedelapan penulis melakukan input kode rekening dan koreksi Laporan Neraca Dinas Perhubungan (DISHUB) menggunakan SIPD AKLAP. input kode rekening dan koreksi Laporan Neraca Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (DPU) SIPD AKLAP Neraca serta penulis juga membuat Saldo Kas Pengelolaan Dana Istimewa 2018-2021 untuk berbagai Dinas (Dispar, Diskop, Disperindag, Diskominfo dll). Hari terakhir dibidang akuntansi penulis diminta membuat Daftar Penyerahan Arsip Inaktif BPKA DIY.

Pada minggu ke sembilan, penulis mengikuti apel bersama jajaran karyawan BPKA DIY yang dimana merupakan rutinitas. Minggu kesembilan ini penulis ditempatkan dibidang Aset. Penulis melakukan mapping dokumen terkait dokumen pelaksanaan perubahan anggaran (DPPA-SKPD) Tahun Anggaran 2022. Selain itu, pada minggu ke sepuluh penulis membantu pengarsipan tagihan dan bukti kas pengeluaran BPKA DIY serta mengikuti rapat Pengkakhiran Kerjasama Pengelola Badan Milik Daerah.


Pada minggu ke sebelas penulis memulai magang di Badan Administrasi & Keuangan Daerah (BAKD). Setelah mengikuti apel bersama jajaran pegawai BPKA DIY, penulis menghimpun Anggaran dan Serta Realisasi Keuangan (Taru Martani, PT AMI, PDAM TIRTATAMA). Melakukan analisis Laporan Keuangan Triwulan (Rasio Likuiditas, Rasio Manajemen Aset, rasio Profitabilitas, Rasio Manajemen Utang dan rasio Nilai Pasar),

membuat laporan Laba/Rugi Triwulan (Taru Martani, PT AMI, PDAM TIRTATAMA) serta membuat laporan Neraca Triwulan untuk (Taru Martani, PT AMI, PDAM TIRTATAMA).

Pada 2 minggu terakhir yaitu minggu ke empat belas dan lima belas penulis magang pada bidang Pengelola Kas Daerah (PKD). Penulis membuat Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) menggunakan SIPD Penatausahaan Pengeluaran. Penulis mebuat SP2D untuk berbagai SKPD yang ada di Yogyakarta, kemudian melakukan mapping atas SP2D tersebut. Selain itu, penulis juga melakukan verifikasi kelengkapan dokumen untuk pencairan dana dari berbagai SKPD DIY, penulis juga melakukan verifikasi Surat Perintah Membayar (SPM). Pada minggu terakhir ini juga menyebarkan kuisisioner kepada 3 bidang yang ada di BPKA DIY diantaranya bidang akuntansi, pengelola kas daerah dan pengelola barang milik daerah. Berikut tabel kegiatan pelaksanaan magang:

Tabel 4.1 Kegiatan Pelaksanaan Magang

Minggu	Waktu Pelaksanaan	Kegiatan
1	5-9 September 2022 (Pengelola Kas Daerah)	<ul style="list-style-type: none"> - Apel bersama jajaran pegawai BPKA DIY - Menerima pembekalan tata cara berpakaian dan aturan selama magang di BPKA DIY - Menerima pembekalan terkait jam kerja dan penempatan selama magang dengan persetujuan ditempatkan di 7 bidang dengan durasi waktu dua minggu per bidang. - Melakukan verifikasi kelengkapan dokumen untuk pencairan Dana (SP2D) & TPP - Menyerahkan SP2D ke BPD

		<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan verifikasi kelengkapan dokumen untuk pencairan dana dari (Dinas Pendidikan & Olahraga, Dinas Sosial dll). - Melakukan verifikasi Surat Perintah Membayar (SPM) - Membuat Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) menggunakan SIPD Penatausahaan Pengeluaran - Input Data SP2D ke Agenda Komisi D
2	12-16 September 2022 (Pengelola Kas Daerah)	 <ul style="list-style-type: none"> - Apel bersama jajaran pegawai BPKA DIY - Mapping dokumen dan lampiran terkait SP2D dan TPP - Melakukan verifikasi Surat Perintah Membayar (SPM) - Membuat SP2D untuk pencairan Dana Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga menggunakan SIPD Penatausahaan Pengeluaran - Melakukan arsip dokumen SP2D - Membuat excel terkait penggabungan data dari berbagai OPD pemerintahan di DIY

3	19-23 September 2022 (Anggaran Pendapatan)	<ul style="list-style-type: none"> - Apel bersama jajaran pegawai BPKA DIY - Revisi peraturan terkait Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) - Membuat Berita Acara Pembayaran Kerjasama antara PT Telkom dengan BPKA DIY
4	26-30 September 2022 (Anggaran Pendapatan)	<ul style="list-style-type: none"> - Apel bersama jajaran pegawai BPKA DIY - Membayar pajak BPKA DIY ke BPD - Mempelajari sumber pendapatan (Retribusi, Pajak dan Pendapatan lain) - Membuat desain poster ajakan untuk membayar pajak
5	3-7 Oktober 2022 (Anggaran Belanja)	<ul style="list-style-type: none"> - Mempelajari Perda dan Pergub terkait tata kala penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) - Melakukan evaluasi Laporan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Daerah (RPJMD) Istimewa Yogyakarta
6	10-14 Oktober 2022 (Anggaran Belanja)	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan revisi APBD sebelum dibahas bersama dewan - Koreksi Laporan RPJMD

7	17-21 Oktober 2022 (Akuntansi)	<ul style="list-style-type: none"> - Apel bersama jajaran pegawai BPKA DIY - Mengikuti rapat bersama pegawai BPKA DIY terkait Sitem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD Penatausahaan Pengeluaran, Pendapatan Pajak & Laporan Neraca) - Input kode rekening dan koreksi Laporan Neraca Dinas Perhubungan (DISHUB) menggunakan SIPD AKLAP - Input kode rekening dan koreksi Laporan Neraca Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (DPU) SIPD AKLAP Neraca
8	24-28 Oktober 2022 (Akuntansi)	<ul style="list-style-type: none"> - Apel bersama jajaran pegawai BPKA DIY - Membuat Rencana Anggaran Kas (RAK) Provinsi DIY Tahun 2022 - Membuat Saldo Kas Pengelolaan Dana Istimewa 2018-2021 untuk berbagai Dinas (Dispar, Diskop, Disperindag, Diskominfo dll) - Membuat Daftar Penyerahan Arsip Inaktif BPKA DIY

9	31 Oktober – 4 November 2022 (Bidang Pengelola Barang Milik Daerah)	<ul style="list-style-type: none"> - Apel bersama jajaran pegawai BPKA DIY - Membuat Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) untuk Dinas Pendidikan, Pemuda & Olahraga - Mapping dokumen pelaksanaan perubahan anggaran (DPPA-SKPD) Tahun Anggaran 2022 - Membuat SPJ atas aset milik - Pengarsipan tagihan dan bukti kas pengeluaran BPKA DIY
10	7-11 November 2022 (Bidang Pengelola Barang Milik Daerah)	<ul style="list-style-type: none"> - Apel bersama jajaran pegawai BPKA DIY - Pengarsipan tagihan dan bukti kas pengeluaran BPKA DIY - Mengikuti rapat Pengakhiran Kerjasama Pengelola Badan Milik Daerah - Membuat nota dinas pengukuran dan pemetaan tanah Kabupaten Gunung Kidul - Mengikuti Rapat bersama Dinas Kelautan, DPPM, DTKDT dan Reshpira terkait verifikasi usulan standar harga

11	14-18 November 2022(Badan Administrasi & Keuangan Daerah)	<ul style="list-style-type: none"> - Apel bersama jajaran pegawai BPKA DIY - Menghimpun Anggaran dan Serta Realisasi Keuangan (Taru Martani, PT AMI, PDAM TIRTATAMA) - Analisis Laporan Keuangan Triwulan (Rasio Likuiditas, Rasio Manajemen Aset, rasio Profitabilitas, Rasio Manajemen Utang dan rasio Nilai Pasar) - Membuat laporan Laba/Rugi Triwulan (Taru Martani, PT AMI, PDAM TIRTATAMA) - Membuat laporan Neraca Triwulan (Taru Martani, PT AMI, PDAM TIRTATAMA)
12	21-25 November 2022 (Pengelola Kas Daerah)	<ul style="list-style-type: none"> - Apel bersama jajaran pegawai BPKA DIY - Melakukan verifikasi Surat Perintah Membayar (SPM) untuk Dinas Kebudayaan & Dinas Pendidikan dan Olahraga - Membuat Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) untuk Dinas Kebudayaan & Dinas Pendidikan dan Olahraga - Melakukan check SP2D yang sudah terbit

		<ul style="list-style-type: none"> - Membuat Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) untuk Tambah Uang Dinas Kebudayaan
13	28 November – 2 Desember 2022 (Pengelola kas Daerah)	<ul style="list-style-type: none"> - Apel bersama jajaran pegawai BPKA DIY - Membuat Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) untuk gaji pegawai di dinas SKPD Yogyakarta - Membuat Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) untuk Dinas Pemuda dan Olahraga, Dinas koperasi dan Kebudayaan - Mapping dokumen Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) - Menyelesaikan rangkaian magang.

Selama aktivitas magang, penulis melakukan penyebaran kuisisioner kepada 47 pegawai pada bidang akuntansi, pengelola keuangan daerah dan pengelola barang milik daerah di Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Data yang diperoleh dari kuisisioner selanjutnya akan diolah dan digunakan oleh penulis untuk melengkapi laporan akhir magang penulis yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY”.

Berikut ini merupakan output yang diperoleh penulis selama kegiatan magang berlangsung di Badan Pengelola Keuangan dan Aset (BPKA DIY), Surat Perintah Membayar

(SPM), Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D), Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) atas Gaji, Laporan Rencana Anggaran Kas, Laporan RPJMD, Laporan Neraca, Berita Acara Pembayaran Kerjasama antara PT Telkom dengan BPKA DIY, Neraca Dinas Perhubungan Tahun 2021, Daftar Penyerahan Arsip Inaktif BPKA DIY, Saldo Kas Pengelolaan Dana Istimewa, Bukti Tagihan Kas BPKA DIY, Nota Dinas Pengukuran Tanah, Laporan Laba/Rugi Triwulan, Laporan Neraca Triwulan dan hasil kuesioner yang telah diisi oleh pegawai.

4.3 Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi

Kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY

Sistem berkaitan erat dengan pengendalian internal dimana dipengaruhi juga oleh kinerja pegawai. Selain dipengaruhi oleh kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja karena jika semangat kerja pegawai kurang maka akan menghambat pekerjaan sehingga menyebabkan tertundanya suatu pekerjaan. Ariyani & Maghfiroh (2022) memaparkan bahwa penggunaan sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Dalam praktiknya, Badan Pengelola Keuangan dan Aset BPKA DIY menggunakan sistem informasi akuntansi berupa sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) dalam melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan. Oleh karena itu, dibutuhkan pengendalian internal sebagai wadah pengawasan serta untuk mendukung keberhasilan penggunaan sistem informasi ini dan dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi guna tercapainya target pekerjaan yang diberikan. Selama melakukan kegiatan magang, penulis melakukan observasi terhadap unsur-unsur sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY yang dirangkum sebagai berikut:

a. Struktur Instansi

Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY telah melakukan pemisahan tugas atas semua bidang yang ada, beberapa diantaranya terdapat bidang akuntansi, pengelola kas daerah, bina administrasi keuangan daerah dan aset. Dimana perhitungan jumlah aset yang dimiliki oleh setiap opd tidak boleh ada campur tangan dari bidang lainnya. Begitu juga pada bidang akuntansi dimana melakukan pelaporan setiap akhir tahun atas segala

pemasukan dan pengeluaran yang terjadi selama satu tahun berjalan. Serta, pengelola kas daerah dimana menjadi pihak ketiga sebagai perantara pencairan dana atas semua dinas yang berada di DIY.

b. Sistem Informasi Pemerintahan Daerah

Sistem informasi akuntansi yang digunakan untuk membantu pekerjaan pegawai yaitu Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) di dalam sistem ini terdapat beberapa menu yang setiap hari digunakan oleh para pegawai BPKA DIY diantaranya penatausahaan pengeluaran seperti verifikasi spm, verifikasi dan pembuatan surat perintah pencairan dana. Terdapat juga jurnal umum serta neraca yang digunakan untuk memudahkan pegawai dalam membuat informasi serta membantu memudahkan dalam penyusunan laporan keuangan tahunan.

c. Sumber Daya yang Memadai

Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY merupakan pegawai terpilih dengan kecakapan yang sesuai dengan bidang masing-masing dikarenakan pada instansi pemerintah pegawainya merupakan pegawai negeri sipil dan beberapa merupakan lulusan sekolah kedinasan seperti STAN. Sehingga dalam praktik kerja yang ditemui penulis pegawai memiliki kemampuan dan kecakapan yang baik.

d. Motivasi Kerja Tinggi

Para pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY memiliki motivasi kerja yang tinggi hal ini terlihat dari para pegawai disetiap bidang yang memiliki hubungan yang baik seperti keluarga dan selalu memberi semangat satu sama lain ketika sedang mendapatkan pekerjaan yang banyak dan harus mencapai target. Selain itu, para pegawai juga akan lembur bersama jika terdapat pekerjaan yang belum selesai.

4.4 Hasil Analisis

4.4.1 Deskripsi Responden

Deskripsi responden terdiri dari uraian hasil pengumpulan jawaban kuisioner yang telah diisi oleh responden. Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai bidang pengelola barang milik daerah sebanyak 19 orang, bidang pengelola kas daerah sebanyak 17 orang dan bidang akuntansi sebanyak 14 orang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY dengan

jumlah 50 orang. Dari total 50 kuesioner yang penulis miliki, 50 kuesioner dapat diolah untuk penelitian.

a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Respondek berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	54%
	Perempuan	23	46%
Total		50	100%

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 terlihat bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 27 laki-lakis (54%) dan 23 perempuan (46%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya didominasi oleh satu jenis kelamin saja dan harus berasal dari seluruh sumber daya manusia yang ada.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

	Jenis Kelamin		Jumlah	%
	Laki-laki	Perempuan		
Usia				
21-30 tahun	5	7	12	24%
31-40 tahun	8	3	12	24%
41-50 tahun	12	7	19	38%
>50 tahun	6	1	7	14%
Total			50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 terlihat bahwa responden penelitian ini 24% atau 12 responden berusia 21-30 tahun dan 31-40 tahun, 38% atau 19 responden berusia 41-50 tahun, dan 14% atau 7 responden berusia >50 tahun.

c. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

	Jenis Kelamin		Jumlah	%
	Laki-laki	Perempuan		
Pendidikan				
SMA	-	1	1	2%
Diploma	4	3	7	14%
Sarjana	17	10	27	54%
Pasca Sarjana	6	9	15	30%
Total			50	100%

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat bahwa responden dengan tingkat Pendidikan SMA sebanyak 2% atau 1 responden, Pendidikan Diploma sebanyak 14% atau 7 responden, Pendidikan Sarjana sebanyak 54% atau 27 responden, dan Pendidikan Pasca Sarjana sebanyak 30% atau 15 responden.

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden didominasi oleh responden yang menempuh Pendidikan Sarjana sehingga diharapkan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

d. Karakteristik Responden berdasarkan Bidang

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Bidang

	Jenis Kelamin		Jumlah	%
	Laki-laki	Perempuan		
Bidang				
Akuntansi	8	6	14	28%
PBD	13	6	19	38%
PKD	7	10	17	34%
Total			50	100%

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat bahwa responden dari bidang akuntansi sebanyak 28% atau 14 responden, bidang Pengelola Barang Daerah (PBD) sebanyak 38% atau 19 responden, dan bidang Pengelola Kas Daerah (PKD) sebanyak 34% atau 17 responden.

e. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

	Jenis Kelamin		Jumlah	%
	Laki-laki	Perempuan		
Masa Kerja				
1-5 tahun	7	5	12	24%
6-10 tahun	5	1	6	12%
11-15 tahun	6	9	15	30%
16-20 tahun	2	1	3	6%
>20 tahun	7	7	14	28%
Total			50	100%

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 24% atau 12 responden, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 12% atau 6 responden, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 30% atau 15 responden, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 6% atau 3 responden, dan masa kerja >20 tahun sebanyak 28% atau 14 responden.

Hal ini berarti bahwa responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman serta keahlian yang cukup untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing.

4.4.2 Hasil Analisis Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk *degree of freedom* (df) = n-k. Pada penelitian ini, sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas berjumlah 50 responden maka df =50-2, dengan df=48 diperoleh r table sebesar 0,279 (α = 5%).

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
SIA1	0,771	0,279	Valid
SIA2	0,624	0,279	Valid
SIA3	0,723	0,279	Valid
SIA4	0,742	0,279	Valid
SIA5	0,734	0,279	Valid
PI1	0,751	0,279	Valid
PI2	0,842	0,279	Valid
PI3	0,719	0,279	Valid
PI4	0,775	0,279	Valid
PI5	0,814	0,279	Valid
MK1	0,778	0,279	Valid
MK2	0,746	0,279	Valid
MK3	0,855	0,279	Valid
MK4	0,66	0,279	Valid
MK5	0,846	0,279	Valid
KP1	0,78	0,279	Valid
KP2	0,699	0,279	Valid
KP3	0,703	0,279	Valid
KP4	0,814	0,279	Valid
KP5	0,747	0,279	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil Tabel 4.6, hasil koefisien korelasi masing-masing pertanyaan variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai lebih besar dari r tabel 0,279 sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner valid (Purba & Tambun, 2018.)

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Koefisien	Keterangan
SIA1	0,957	0,6	Reliabel
SIA2	0,960	0,6	Reliabel
SIA3	0,958	0,6	Reliabel
SIA4	0,958	0,6	Reliabel
SIA5	0,958	0,6	Reliabel
PI1	0,958	0,6	Reliabel
PI2	0,956	0,6	Reliabel
PI3	0,958	0,6	Reliabel
PI4	0,957	0,6	Reliabel
PI5	0,957	0,6	Reliabel
MK1	0,957	0,6	Reliabel
MK2	0,958	0,6	Reliabel
MK3	0,956	0,6	Reliabel
MK4	0,959	0,6	Reliabel
MK5	0,956	0,6	Reliabel
KP1	0,957	0,6	Reliabel
KP2	0,958	0,6	Reliabel
KP3	0,958	0,6	Reliabel
KP4	0,957	0,6	Reliabel
KP5	0,958	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing pertanyaan dalam variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal,

motivasi kerja dan kinerja pegawai lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh pertanyaan dalam kuisisioner sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja dan kinerja pegawai reliabel.

4.4.3 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran untuk mendeskripsikan suatu data. Pada penelitian ini, analisis statistik deskriptif dilihat dari nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi.

Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi Akuntansi	50	7	30	24,48	4,559
Pengendalian Internal	50	6	30	25,44	4,097
Motivasi Kerja	50	6	30	25,50	4,027
Kinerja Pegawai	50	8	30	25,60	3,763

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dalam melakukan analisis, penulis menentukan kategori yang digunakan untuk penilaian. Kategori penelitian ini adalah penilaian responden saat memberi penilaian terendah sebesar 1 (sangat tidak setuju) dan tertinggi sebesar 6 (sangat setuju). Berikut merupakan interval dari tanggapan responden:

Nilai minimum = 1

Nilai maksimum = 6

$$\text{Interval} = \frac{\text{Maksimum} - \text{Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{6-1}{6} = 0,8$$

Skor rata-rata 1,00 – 1,83 = Sangat Tidak Setuju

Skor rata-rata 1,84 – 2,67 = Tidak Setuju

Skor rata-rata 2,68 – 3,51 = Kurang Setuju

Skor rata-rata 3,52 – 4,35 = Cukup Setuju

Skor rata-rata 4,36 – 5,19 = Setuju

Skor rata-rata 5,20 – 6,03 = Sangat Setuju

Dilihat dari Tabel 4.8 memperlihatkan hasil deskriptif atas setiap variabel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel sistem informasi akuntansi memperoleh nilai minimum atau terkecil sebesar 7 dan nilai maksimum sebesar 30. Kemudian pada nilai *mean* diperoleh nilai sebesar 24,48 yang menggambarkan bahwa *mean* penilaian terhadap seluruh reponden memilih jawaban “Setuju” atas dasar skala kuisisioner.
2. Variabel pengendalian internal memperoleh nilai minimum atau terkecil sebesar 6 dan nilai maksimum sebesar 30. Kemudian pada nilai *mean* diperoleh nilai sebesar 25,44 yang menggambarkan bahwa *mean* penilaian terhadap seluruh reponden memilih jawaban “Cukup Setuju” atas dasar skala kuisisioner.
3. Variabel motivasi kerja memperoleh nilai minimum atau terkecil sebesar 6 dan nilai maksimum sebesar 30. Kemudian pada nilai *mean* diperoleh nilai sebesar 25,50 yang menggambarkan bahwa *mean* penilaian terhadap seluruh reponden memilih jawaban “Cukup Setuju” atas dasar skala kuisisioner.
4. Variabel kinerja pegawai memperoleh nilai minimum atau terkecil sebesar 8 dan nilai maksimum sebesar 30. Kemudian pada nilai *mean* diperoleh nilai sebesar 25,60 yang menggambarkan bahwa *mean* penilaian terhadap seluruh reponden memilih jawaban “Cukup Setuju” atas dasar skala kuisisioner.

4.4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dikarenakan uji ini lebih relevan dibandingkan dengan uji grafik. Apabila hasil menunjukkan nilai signifikansi $>0,05$ *level of significant* maka pola terdistribusi normal dan model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. 9 Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,67101909
Most Extreme Differences	Absolute	0,112
	Positive	0,060
	Negative	-0,112
Test Statistic		0,112
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,155
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	0,112
	99% Lower Bound	0,104
	Confidence Interval Upper Bound	0,120
a. Test distribution is Normal.		

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Asimp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,155 atau lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data ini terdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak korelasi antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Model regresi yang baik yaitu regresi yang tidak memiliki korelasi diantara variabel independennya dengan melihat tingkat *Tolerance* $>0,10$ dan nilai *VIF* $<10,00$.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,579	1,632		2,193	0,033		
	SIA	-0,190	0,090	-0,230	-0,214	0,831	0,363	2,757
	PI	0,378	0,128	0,412	2,966	0,005	0,222	4,494
	MK	0,505	0,116	0,540	4,370	,0,001	0,281	3,564

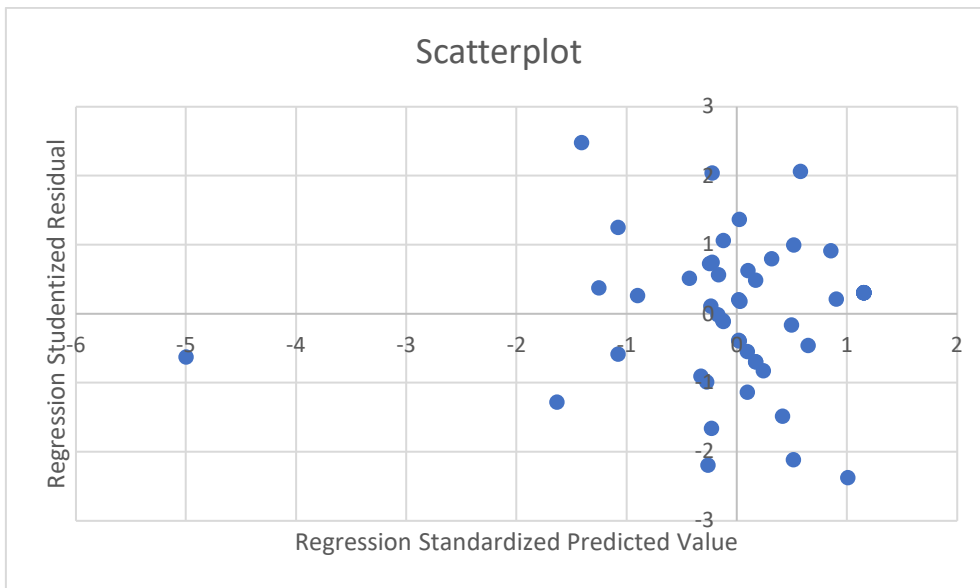
a. Dependent Variable: KP

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* ketiga variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) kedua variabel dibawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam suatu model regresi. Uji heteroskedastisitas dapat terlihat dari grafik *Scatterplot* dimana jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar diatas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa titik-titik data pada gambar menyebar diatas dan dibawah sekitar angka 0 dan titik-titik menyebar tidak berpola maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.4.5 Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menghitung setiap variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	0,803	0,790	0,3449
a. Predictors: (Constant), MK, SIA, PI				

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai *Adjusted R Square* (R^2) yaitu sebesar 0,803 atau 80,3% variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja mampu menggambarkan kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 19,7% menjelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian penulis.

b. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi, pengendalian internal serta motivasi kerja sedangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Dan juga menggunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel moderasi menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk melihat apakah terdapat persamaan regresi yang mengandung hubungan antar variabel (perkalian dua variabel independen atau lebih) (Liana, 2009). Pada penelitian ini motivasi kerja digunakan sebagai variabel moderasi.

Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,716	0,326		2,193	0,033
SIA	-0,019	0,090	-0,023	-0,214	0,831
PI	0,378	0,128	0,412	2,966	0,005
MK	0,505	0,116	0,540	4,370	0,000
SIA_MK	-0,007	0,019	-0,066	-0,378	0,707
PI_MK	0,105	0,020	0,923	5,323	0,000

a. Dependent Variable: KP
 Keterangan: α : 0,05.
 Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS.

Berdasarkan Tabel 4.14, menggambarkan bahwa SIA berpengaruh negatif terhadap variabel KP karena signifikansi $0,831 > 0,05$ yang berarti tidak terdapat pengaruh SIA

terhadap KP. Selanjutnya, SIA tidak berpengaruh terhadap KP dengan MK sebagai variabel moderasi dikarenakan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Kemudian PI berpengaruh positif terhadap KP karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh PI terhadap KP. Kemudian, PI berpengaruh terhadap KP dengan MK sebagai variabel moderasi dikarenakan nilai t signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu juga, MK berpengaruh positif terhadap KP dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa MK berpengaruh terhadap KP.

4.4.6 Pembahasan

4.4.6.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini diperoleh bukti bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama ditolak.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sopian & Wawat (2019) yang memaparkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Sistem informasi akuntansi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Provinsi DIY sudah dapat dikategorikan baik, akan tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Salah satu penyebabnya yaitu tidak lengkapnya fitur yang di sediakan dalam sistem informasi akuntansi yang digunakan yaitu Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD). Salah satu contohnya adalah dalam pembuatan neraca masih terdapat beberapa kode akun dan kode rekening yang tidak terdapat dalam sistem.

4.4.6.2 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini diperoleh bukti bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima atau gagal ditolak.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail & Sudarmadi (2022) yang memaparkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengendalian internal di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Provinsi DIY sudah diterapkan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Salah satu pengendalian internal yang diterapkan oleh instansi pemerintahan ini yaitu pemisahan tugas yang jelas antara bidang-bidang yang ada untuk menghindari kesalahan dan kecurangan yang mungkin terjadi. Hal ini terlihat dari terdapatnya beberapa bidang yaitu bidang akuntansi

yang memiliki tanggung jawab dalam hal pelaporan. Bidang pengelola kas daerah yang bertanggung jawab atas pencairan dana terhadap dinas yang berada dibawah lingkup instansi serta ada bidang pengelola barang milik daerah yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan perhitungan nilai aset milik daerah. Selain itu juga terdapat bidang anggaran belanja, anggaran pendapatan dan bina administrasi keuangan daerah.

4.4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini diperoleh bukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima atau gagal ditolak.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruliyanti & Siahaan (2021) yang memaparkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Provinsi DIY sudah sangat baik, Hal ini dapat dilihat dengan adanya pemberian *reward* bagi para pegawai yang berhasil menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

4.4.6.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi

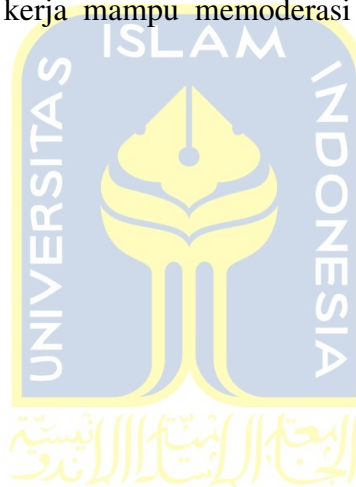
Pada penelitian ini diperoleh bukti bahwa setelah adanya variabel moderasi yaitu motivasi kerja akan tidak memperkuat atau meningkatkan hubungan variabel sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai.

Dimana motivasi kerja akan menunjang penerapan sistem informasi akuntansi di suatu instansi, Namun faktanya ditemukan bahwa motivasi kerja tidak memperkuat variabel sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai. Dikarenakan di BPKA Provinsi DIY masih terdapat beberapa kekurangan dalam sistem informasi yang digunakan yaitu kurangnya fitur dalam SIPD. Salah satu contohnya yaitu dalam hal pelaporan, dalam pembuatan neraca masih terdapat kode akun dan kode rekening yang tidak tersedia sehingga membuat pekerjaan menjadi terhambat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Majidah et al., (2020) yang memaparkan bahwa motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai.

4.4.6.5 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi

Pada penelitian ini diperoleh bukti bahwa setelah adanya variabel moderasi yaitu motivasi kerja akan memperkuat atau meningkatkan hubungan variabel pengendalian internal terhadap kinerja pegawai.

Dimana setelah adanya variabel moderasi yaitu motivasi kerja mampu memperkuat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai. Pengendalian internal dari instansi pemerintahan tersebut yaitu Aparat Pengawas Internal pemerintah (APIP), dalam hal ini mampu melakukan pengawasan secara optimal terhadap segala aktivitas yang dilakukan dibidang yang ada di BPKA. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Rozi et al., 2021) yang memaparkan bahwa motivasi kerja mampu memoderasi pengendalian internal terhadap kinerja pegawai.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

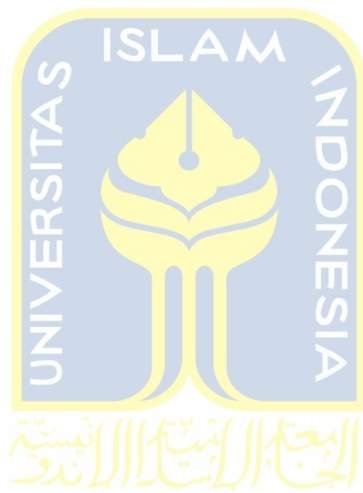
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, dapat disimpulkan bahwa pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY yaitu sebagai berikut:

1. Sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai atau dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama penelitian ini ditolak.
2. Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai atau dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua pada penelitian yang dilakukan penulis ini dapat diterima.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai atau dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian yang dilakukan penulis ini dapat diterima.
4. Motivasi kerja sebagai variabel moderasi tidak memperkuat atau meningkatkan hubungan variabel sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai.
5. Motivasi kerja sebagai variabel moderasi mampu memperkuat atau meningkatkan hubungan variabel pengendalian internal terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan uraian simpulan di atas, beberapa saran yang dapat disampaikan oleh penulis sebagai berikut.

1. Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY dapat terus meningkatkan kualitas sistem informasi akuntansi yang dimiliki agar kedepannya dapat terus meningkatkan kinerja pegawai.
2. Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY dapat terus meningkatkan dan mengoptimalkan pengendalian internal agar kinerja pegawainya semakin meningkat.
3. Untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan atau menambahkan variabel lain diluar variabel penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini.

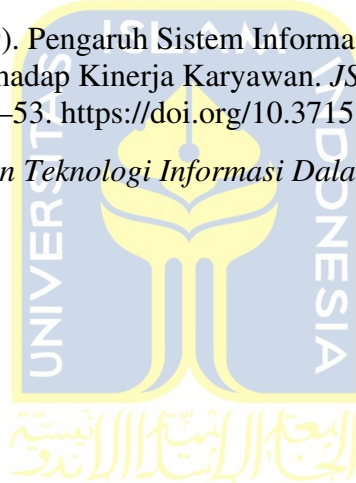


DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Arief, R. (2016). Peran Audit Internal Atas Kualitas Pemeriksaan Laporan Keuangan Serta Hubungan Kinerja Audit Internal Dengan Oleh Audit Eksternal Pada Sebuah Perusahaan. *Jurnal Ekonomi*, 7(1), 74–81.
- Atmojo, A. N. J. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia sebagai Variabel Moderasi Pada PT Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan*.
- COSO. (2013). *Internal Control – Integrated Framework*.
- Dian, N., & Noersanti, L. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Extrupack Bekasi Barat. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 3, 1–25. [http://repository.stei.ac.id/1653/4/BAB 3.pdf](http://repository.stei.ac.id/1653/4/BAB%203.pdf)
- Gunawan, B., & Hermawan, Y. C. (2020). ORGANISASISEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi pada Kantor BPKAD Kebumendan BPPKAD Purworejo). *JRAMB, Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, UMBYogyakarta Volume 6 No 2 , November 2020 ISSN*, 6(2), 65–80.
- Hery. (2014). *Akuntansi Dasar 1 dan 2*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hidayati, L. (2017). Pengaruh Efektivitas Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi, Keahlian Pemakai Dan Lingkungan Pengendalian Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri KCP Ambarukmo Yogyakarta. *Sereal Untuk*, 51(1), 51.
- Ibrahim. (2022). *Mengenal Pengertian Kinerja dan Fungsi Penilaiannya dalam Perusahaan*.
- Ismail, F., & Sudarmadi, D. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(11), 4959–4970. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i11.1843>
- Kondalkar. (2007). *Organizational Behaviour*. New Age International.
- Kustono, A. S. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Implementasi Sistem Informasi Baru. *Media Akuntansi. Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Dan Kewirausahaan “Optimal,”* 5(1), 38–50.
- Liana, L. (2009). Penggunaan MRA dengan SPSS untuk menguji pengaruh variabel moderating terhadap hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. *Dinamik*, 14(2), 90–97.
- Majidah, Y., Rachmawati, I. K., & Karnawati, T. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan

- Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 14(2), 105–112. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v14i2.173>
- Makatengkeng, G., Kalangi, L., & Gamaliel, H. (2021). Pengaruh Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "GOODWILL,"* 12(2), 396–405.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Salemba Empat.
- Purba, I., & Tambun, N. A. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Grand Serela Hotel & Convention Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 04(1), 22–33.
- Putri, P., & Endiana, I. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan). *MAPAN: Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 5(1), 63. <https://doi.org/10.51774/mapan.v5i1.131>
- Rizaldi Putra, Nyoto, S. dan E. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Di SMK Negeri Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328–343. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Romney, B. M., & Steinbart, P. J. (2018). *Accounting Information Systems* (14th ed.).
- Rozi, F., Sari, M., & Astuty, W. (2021). *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*. 21(2), 270–280.
- Ruliyanti, S., & Siahaan, M. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt jasa raharja cabang Lampung. *Jurnal Ilmiah PUSDANSI*, 1(2), 1–14.
- Rusmawan, I., & Sukmana, I. (2010). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Hard Rock Hotel Bali. *Majalah Forum Agro Ekonomi Vol. 28 No.1*, 323–328. <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/sintesa/article/viewFile/850/750>
- Sari, N. Z. M., & Hidayat, D. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi*.
- Sinambela, & Poltak, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sopian, D., & Wawat, S. (2019). Kata Kunci : sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan kinerja karyawan. 1. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*, XI(2), 40–53.

- Sunarka, P. S., & Bakhtiar, M. R. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Kompleksitas Tugas, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Aset*, 21(1), 53–62. <https://doi.org/10.37470/1.21.1.146>
- Susanto, A. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi* (1st ed.). Lingga Jaya.
- Sutrisno, & Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1).
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HY1R3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen* (1st ed.). CV Alfabeta.
- Veithzal, R., & Basri. (2016). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, D., & Priono, H. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(2), 40–53. <https://doi.org/10.37151/jsma.v11i2.5>
- Zarkoli, M. (2019). *Penggunaan Teknologi Informasi Dalam Penerapan Etika Profesi Di Masyarakat*.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Curriculum Vitae



CONTACT

- 📍 Lombok, Nusa Tenggara Barat, 83611
- ✉ baiqnabilahaulia@gmail.com
- ☎ 081393205124
- 📱 Baiqnabilahauliaadinda

EDUCATION

Universitas Islam Indonesia
Accounting | Current GPA : 3.72
2019 - Present

SMA Negeri 2 Selong
Social Science
2016 - 2019

SKILLS

- Leadership
- Teamwork
- Planning
- Public Speaking
- Accounting
- Time Management
- Microsoft Office

Baiq Nabila Haulia Adinda

An undergraduate economic student with experience in Economic Research, Data Analysis, Business and Finance. Interest in challenges and new things, ambition in self-improvement.

EXPERIENCE

Treasury 2021 - 2022

Komunitas Studi Pasar Modal (KSPM) Fakultas Bisnis & Ekonomika UII

- Manage the finances of KSPM FBE UII
- Regulate the income and expenditure of funds
- Regulate the allocation of funds for internal and external organizations
- Make accountability reports

Inspection Committee September, 2022

SEMATA 2022 Fakultas Bisnis & Ekonomi UII

- Guiding new students
- Coordinating with event staff
- Introducing campus to new students

Research & Development 2020 - 2021

Komunitas Studi Pasar Modal (KSPM) Fakultas Bisnis & Ekonomika UII

- Assessing actual and factual capital market issues
- Conducting internal and external matriculation related to capital market issues
- Analyzing stock price developments

Treasury 2019 - 2020

Capital Market Week 5 (CMW) Fakultas Bisnis & Ekonomika UII

- Manage expenditures during the continuity of the CMW event
- Make a draft budget for CMW FBE II funds
- Coordinate divisional finances
- Make CMW accountability reports

Pengelola Kas Daerah 2022 - Present

Badan Pengelola Keuangan & Aset Provinsi DIY

- Manage expenditures
- Make a draft budget for CMW FBE II funds
- Coordinate divisional finances
- Make CMW accountability reports

LICENCE & CERTIFICATION

- **Introduction to SAP S/4HANA Global Bike Inc**
2021 - Fakultas Bisnis & Ekonomika Universitas Islam Indonesia
- **Runner Up Poster OCB Festival**
2019 - Fakultas Bisnis & Ekonomika Universitas Islam Indonesia

Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

di-

Tempat

Dengan Hormat,

Sebelumnya saya mengucapkan terima kasih atas waktu luang yang Bapak/Ibu berikan, sebagai salam hormat disini saya memperkenalkan diri:

Nama : Baiq Nabila Haulia Adinda

NIM : 19312201

Program Studi : S1 Akuntansi

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Institusi : Universitas Islam Indonesia



Sehubungan dengan penelitian saya untuk tugas akhir yang berjudul “**Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset DIY**” dengan ini saya mengajukan sejumlah kuisisioner penelitian.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan sedikit waktu untuk mengisi kuisisioner tersebut sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu selama ini. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk maksud penyusunan tugas akhir dan kerahasiaan identitas Bapak/Ibu akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian.

Demikian surat permohonan saya, atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu dalam membantu kelancaran penelitian ini, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya,

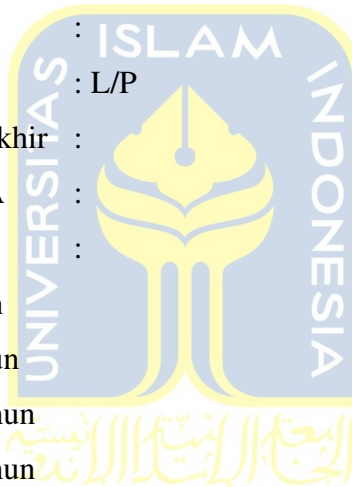
Baiq Nabila Haulia Adinda

NIM 19312201

KUESIONER PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : L/P
3. Pendidikan Terakhir :
4. Bidang di BPKA :
5. Lama Bekerja :
 - a. 1-5 tahun
 - b. 6-10 tahun
 - c. 11-15 tahun
 - d. 16-20 tahun
 - e. >20 tahun
6. Usia Anda Saat Ini :
 - a. 20 tahun
 - b. 21-30 tahun
 - c. 31-40 tahun
 - d. 41-50 tahun
 - e. >50 tahun



II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Sebelum menjawab setiap pertanyaan/pernyataan, mohon dibaca terlebih dahulu dengan baik dan benar.
2. Mohon memberi tanda checklist yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
3. Setelah mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
4. Keterangan alternatif jawaban dan skor:
 - 7 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 8 = Tidak Setuju (TS)
 - 9 = Kurang Setuju (KS)
 - 10 = Cukup Setuju (CS)
 - 11 = Setuju (S)
 - 12 = Sangat Setuju (SS)

SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	CS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Sistem informasi akuntansi memudahkan pekerjaan saya.						
2	Sistem informasi akuntansi dapat diandalkan dan tidak mudah terjadi <i>error</i> .						
3	Sistem informasi akuntansi dapat menyajikan informasi yang lengkap dan sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja.						
4	Penggunaan sistem informasi akuntansi digunakan secara terus menerus oleh pegawai.						
5	Sistem informasi akuntansi menyajikan informasi secara ringkas dan jelas.						

SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	CS (4)	S (5)	SS (6)
1	Terdapat struktur organisasi yang jelas menerangkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dengan fungsi masing-masing.						
2	Terdapat kebijakan dan prosedur yang sangat ketat dan terkendali di tempat saya bekerja.						
3	Terdapat sanksi yang tegas atas pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang ada.						
4	Ketersediaan informasi yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan sudah baik.						
5	Terdapat panduan/pedoman/SOP yang jelas untuk semua jenis pekerjaan.						

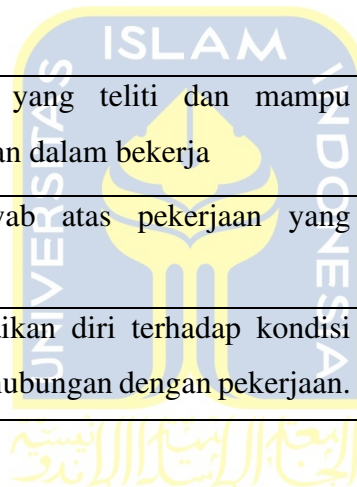
MOTIVASI KERJA

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	CS (4)	S (5)	SS (6)
1	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target.						
2	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri.						
3	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.						
4	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu						

5	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target.						
---	-----------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--

KINERJA PEGAWAI

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	CS (4)	S (5)	SS (6)
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan.						
2	Saya mampu memenuhi beban kerja yang ditetapkan.						
3	Saya termasuk orang yang teliti dan mampu meminimalisasi kesalahan dalam bekerja						
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya.						
5	Saya mampu menyesuaikan diri terhadap kondisi dan kebutuhan yang berhubungan dengan pekerjaan.						



Lampiran 3 Tabulasi Data Kuisisioner

Sistem Informasi Akuntansi (X1)					
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total SIA
6	5	5	6	5	27
6	6	6	6	6	30
1	2	1	1	2	7
5	4	5	4	6	24
6	3	5	6	4	24
3	2	2	5	3	15
4	5	5	6	3	23
4	4	4	4	4	20
5	5	6	6	4	26
5	4	5	6	5	25
6	5	5	4	5	25
5	4	5	4	5	23
5	5	5	2	4	21
5	4	6	4	6	25
5	5	5	4	5	24
4	6	5	6	5	26
4	5	6	4	5	24
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	6	25
2	2	2	5	2	13
5	4	6	6	4	25
6	6	6	6	6	30
5	5	4	6	6	26
5	4	6	5	6	26
6	6	6	6	6	30
5	5	4	4	4	22
3	5	4	6	3	21
6	6	6	6	6	30
6	2	5	5	4	22
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
4	4	4	5	5	22
5	4	5	6	5	25
4	3	4	4	4	19
6	4	6	6	5	27
4	4	5	6	6	25

5	4	6	6	5	26
4	5	6	4	5	24
5	5	5	5	5	25
6	6	6	6	6	30
6	6	6	6	6	30
6	6	6	6	6	30
6	6	6	6	5	29
4	5	6	6	5	26
4	3	4	4	4	19
6	4	6	6	5	27
6	5	5	6	6	28
4	5	6	4	5	24
6	6	6	6	6	30
6	6	6	6	6	30

Sumber: Data primer diolah, 2022



Pengendalian Internal (X2)					
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total PI
6	5	6	5	6	28
6	6	6	6	6	30
1	1	2	1	1	6
6	5	6	4	4	25
6	6	6	4	5	27
6	6	6	4	6	28
3	4	6	5	4	22
4	4	4	4	4	20
5	5	4	6	5	25
6	5	6	3	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
5	4	4	3	3	19
5	5	6	4	6	26
5	5	5	5	5	25
4	6	4	5	5	24
4	5	6	4	5	24
4	4	3	4	3	18
6	6	5	5	5	27
5	5	4	5	5	24
4	5	5	6	5	25
6	6	6	6	6	30
5	6	5	5	4	25
5	4	6	6	5	26
6	6	6	6	6	30
6	5	4	5	5	25
6	3	5	4	5	23
6	5	5	6	5	27
5	5	6	6	6	28
6	5	6	5	5	27
5	5	5	5	5	25
5	5	6	6	6	28
6	5	5	5	4	25
4	5	5	4	4	22
5	4	6	5	6	26
5	4	5	6	5	25

5	5	5	6	6	27
5	4	6	4	6	25
5	5	5	5	5	25
6	6	6	6	6	30
6	6	6	6	6	30
6	6	6	6	6	30
6	6	6	6	6	30
5	5	4	6	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	6	6	6	28
5	6	6	6	6	29
4	5	6	4	5	24
6	6	6	6	6	30
6	6	6	6	6	30

Sumber: Data primer diolah, 2022



Motivasi Kerja (X3)					
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total MK
6	5	5	6	5	27
6	6	6	6	6	30
1	2	1	1	1	6
5	6	5	5	4	25
6	5	5	4	5	25
6	5	5	5	5	26
4	5	4	3	6	22
4	4	4	4	4	20
4	6	6	5	5	26
6	5	6	4	5	26
5	6	6	5	5	27
5	5	5	5	5	25
4	6	5	5	3	23
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	4	24
6	4	5	4	6	25
6	6	6	6	6	30
4	4	4	4	4	20
6	5	5	4	5	25
6	6	6	6	6	30
6	6	6	4	5	27
6	6	6	6	6	30
6	6	6	4	6	28
4	5	6	4	5	24
6	6	6	6	6	30
6	4	5	5	4	24
3	5	4	5	3	20
5	6	6	5	6	28
4	4	6	3	5	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	22
6	6	5	4	5	26
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	4	23
6	5	6	5	5	27

5	4	5	6	6	26
4	5	6	6	5	26
5	5	5	5	5	25
6	6	6	4	6	28
6	6	6	6	6	30
6	6	6	6	6	30
6	6	6	5	6	29
5	5	6	5	5	26
4	4	4	5	4	21
6	5	6	5	6	28
6	6	6	5	6	29
4	5	6	5	5	25
6	6	6	6	6	30
6	6	6	6	6	30

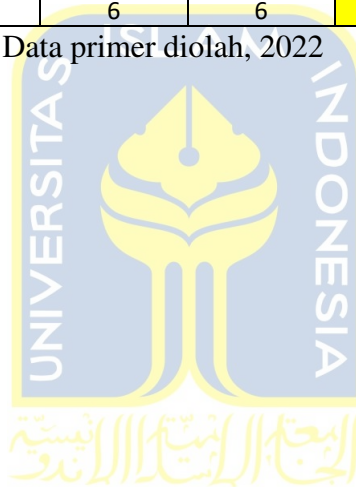
Sumber: Data primer diolah, 2022



Kinerja Pegawai (Y)					
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total KP
5	6	5	6	5	27
6	6	6	6	6	30
1	2	2	1	2	8
6	5	4	6	6	27
5	6	6	6	4	27
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23
5	5	5	5	5	25
5	4	5	6	6	26
5	5	6	6	6	28
6	5	5	6	5	27
4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	4	24
6	5	4	6	5	26
5	5	4	5	4	23
6	5	6	4	5	26
4	5	6	4	5	24
4	3	3	4	4	18
5	5	4	6	4	24
6	6	6	6	6	30
5	5	4	6	5	25
6	6	6	6	6	30
6	6	5	6	5	28
6	4	5	6	4	25
6	6	6	6	6	30
4	4	5	4	4	21
3	6	5	3	4	21
6	6	5	6	6	29
6	4	5	5	6	26
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	6	6	6	28
5	4	5	5	6	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	6	23
5	5	4	6	5	25

5	5	6	5	4	25
5	6	4	6	5	26
5	5	5	5	5	25
6	6	6	6	6	30
6	6	6	6	6	30
6	6	6	6	6	30
5	4	5	5	6	25
4	6	4	5	6	25
5	5	4	4	4	22
5	5	5	6	6	27
5	6	6	6	6	29
5	4	5	5	6	25
6	6	6	6	6	30
6	6	6	6	6	30

Sumber: Data primer diolah, 2022



Lampiran 4 Aktivitas Magang di BPKA Provinsi DIY



Lampiran 5 Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD)

No	No SP2D	Tgl SP2D	No SPM	Tgl SPM	Uraian	Nama SKPD	Aksi
1	04.00/04.0/000009/TU/3.32.2.07.2.22.02.0000/P.04/7/2022	2022-07-21	04.00/03.0/000009/TU/3.32.2.07.2.22.02.0000/P.04/7/2022	2022-07-18	Pembayaran Tambahan uang Perediaan (TU) BLKPP Disakertrans DIY untuk bulan Juli 2022	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	
2	04.00/04.0/000084/LS/3.26.2.22.0.00.01.0000/P.03/6/2022	2022-07-01	04.00/03.0/000084/LS/3.26.2.22.0.00.01.0000/P.03/6/2022	2022-06-16	Pembayaran Gaji Tenaga Bantu (NABA) Bulan Juli 2022 Pegawai Dinas Pariwisata DIY sebanyak 24 Pegawai	DINAS PARIWISATA	
3	04.00/04.0/000341/LS/1.03.1.04.3.29.13.0000/P.04/7/2022	2022-07-29	04.00/03.0/000365/LS/1.03.1.04.3.29.13.0000/P.04/7/2022	2022-07-26	Pembayaran 100% dr Nila: SP Pekerjaan Belanja Bahan Bangunan Konstruksi Penanganan RTLH Peningkatan Kualitas di Kec Karangmojo, Ngawen, Ngipar, Semiris, Kab Gunungkidul, SP No 602/19752 Tgl 14-6-2022, BAST No 500/24656/BAST/PP/NI/2022 Tgl 11-7-2022	DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL	
4	04.00/04.0/000688/LS/1.01.2.19.2.22.03.0000/P.03/7/2022	2022-07-12	04.00/03.0/000736/LS/1.01.2.19.2.22.03.0000/P.03/7/2022	2022-07-07	Pembayaran Belanja Jasa Tenaga Kebersihan (S.1.02.02.01.0036) Termin II : April - Juni 2022 SMK Negeri 1 Kalasan sesuai SP No. 027/05832 Tanggal 29 Desember 2021 dan BAST Hasil Pekerjaan Nomor 027/05158/BAS Tanggal 30	DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAH RAGA	