

# **PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD) DI REJANG LEBONG**

**Jayanti Mandasapitri<sup>1</sup>, Maya Novianti<sup>2</sup>, Lizvan M. Sitorus<sup>3</sup>, Dwi Sinta<sup>4</sup>**

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Pat Petulai, Bengkulu, Indonesia, Jalan Basuki  
Rahmat No. 13 Dwi Tunggal Curup Telp/Fax. (0732) 21221

Email: [mandasjayanti81@gmail.com](mailto:mandasjayanti81@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Accounting Information Systems (AIS) and work motivation on employee performance at the Regional Financial Management Agency (BPKD) in Rejang Lebong. The population in this study consisted of all 58 employees of BPKD, with the sample size determined using the Slovin formula, resulting in 51 respondents. The data used is primary data collected through questionnaire distribution. The analysis method employed is multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 23. The results of the study show that the accounting information system has a positive and significant effect on employee performance, with a t value of 3.435 > t table of 2.009 and a significance value of 0.001 < 0.05, thus H1 is accepted. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance, with a t value of 2.951 > t table of 2.009 and a significance value of 0.005 < 0.05, thus H2 is accepted. The coefficient of determination (R Square) is 0.447, meaning that the variables of accounting information systems and work motivation are able to explain 44.7% of the variation in employee performance, while the remaining 55.3% is explained by other variables outside this research model.*

**Keywords:** *Accounting Information System, Work Motivation, Employee Performance*

## **RINGKASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) di Rejang Lebong. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPKD sebanyak 58 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sebanyak 51 responden. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 3,435 > t_{tabel} = 2,009$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , sehingga H1 diterima. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 2,951 > t_{tabel} = 2,009$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ , sehingga H2 diterima. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,447, artinya variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan sebesar 44,7%, sedangkan sisanya sebesar 55,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan besar dalam tata kelola organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Salah satu penerapannya adalah Sistem Informasi Akuntansi (SIA), yaitu sistem yang dirancang untuk mengumpulkan, mencatat, mengolah, dan menyajikan informasi keuangan guna mendukung pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Dalam konteks instansi pemerintah, keberadaan sistem ini tidak hanya berperan dalam efisiensi kerja, tetapi juga menjadi fondasi dalam mewujudkan akuntabilitas dan transparansi publik.

Di Indonesia, implementasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) merupakan bentuk nyata dari penerapan SIA dalam sektor publik. SIPD telah diadopsi secara nasional melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 70 Tahun 2019 dan bertujuan untuk mengintegrasikan proses perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, hingga pelaporan keuangan dalam satu platform. Namun, keberhasilan implementasi sistem ini sangat dipengaruhi oleh faktor manusia, seperti kesiapan pengguna dan motivasi kerja pegawai yang mengoperasikannya.



Sumber: Badan Pengelolaan Keuangan Rejang Lebong

**Gambar 1.1 Tampilan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD)**

Motivasi kerja menjadi faktor internal yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, disiplin, dan bertanggung jawab. Teori Herzberg dan Self-Determination Theory menjelaskan bahwa ketika motivasi didukung oleh sistem kerja yang jelas dan transparan, maka produktivitas pegawai cenderung meningkat. Sayangnya, sebagian besar kajian yang mengaitkan SIA dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan masih terbatas pada sektor swasta. Padahal, sektor publik memiliki kompleksitas dan regulasi yang berbeda. Celah inilah yang menjadi dasar pentingnya dilakukan penelitian di lingkungan pemerintahan daerah, khususnya pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD), yang berperan langsung dalam perencanaan dan penggunaan anggaran publik.

BPKD Kabupaten Rejang Lebong telah mengimplementasikan SIPD sebagai sistem informasi utama dalam pengelolaan keuangan daerah. Namun, sejauh mana keberadaan SIPD dan tingkat motivasi pegawai dapat memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan ini masih belum banyak diketahui secara empiris. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Rejang Lebong. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap literatur akuntansi sektor publik serta menjadi rekomendasi praktis bagi peningkatan kinerja organisasi pemerintah melalui optimalisasi sistem dan pengelolaan sumber daya manusia.

## BAHAN DAN METODE

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel independen, yaitu Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Rejang Lebong. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengukur pengaruh secara numerik dan objektif dengan menggunakan data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis dilakukan dengan metode statistik untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan ini diharapkan memberikan hasil yang valid dan reliabel dalam mengukur pengaruh variabel-variabel tersebut.

## Waktu dan Tempat Penelitian

Periode pelaksanaan penelitian ini diperkirakan pada bulan Januari–Juli 2025, dimulai dari tahap penyusunan proposal dan diakhiri dengan laporan akhir penelitian. Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) berlokasi di Jalan S. Sukowati, Talang Rimbo Lama, Kecamatan Curup Tengah, tepat di belakang Kantor Bupati Rejang Lebong merupakan tempat penelitian ini dilakukan.

## Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang atau benda yang mempunyai karakteristik tertentu yang dapat dijadikan subjek penelitian. Unit ini disebut unit analisis dan dapat terdiri dari banyak orang, benda, lembaga, dan lain-lain (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Badan Pengelolaan Keuangan di Rejang Lebong yang berjumlah 58 karyawan. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan Simple Random Sampling (Sampel Acak Sederhana). Teknik ini dipilih karena memberikan setiap anggota populasi peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel, sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif dan mengurangi bias dalam pemilihan responden. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{58}{1 + (58 \times 0,5^2)}$$
$$n = \frac{58}{1 + (58 \times 0,0025)}$$
$$n = \frac{58}{1 + 0,145}$$
$$n = \frac{58}{1,145}$$
$$n = 50,66$$

Karena jumlah sampel harus bilangan bulat, maka dibulatkan menjadi 51 responden

Dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = margin of error (biasanya 0,1 atau 0,05)

*Sumber: Setio Tri Wahyudi. 2017. Statistika Ekonomi: Konsep, Teori dan Penerapan. Malang: UB Press.*

Seluruh karyawan tidak dijadikan responden adalah karena sebagian karyawan memiliki kesibukan pekerjaan sehingga tidak dapat untuk mengisi kuesioner. Oleh karena itu, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% dan memperoleh jumlah sampel sebanyak 51 orang dari total 58 karyawan. Jumlah ini tetap dianggap representatif dan dapat menggambarkan keseluruhan populasi.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah:

- Karyawan BPKD yang secara aktif menggunakan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) dalam menjalankan tugas pekerjaannya.
- Karyawan yang bersedia mengisi kuesioner penelitian.

Kriteria eksklusi adalah:

- Karyawan magang, honorer, atau outsourcing yang tidak terlibat langsung dalam penggunaan SIPD.
- Karyawan yang sedang cuti atau tidak aktif selama masa pengumpulan data.
- Karyawan yang menolak atau tidak mengembalikan kuesioner secara lengkap.

## Sumber Data

Data Primer, Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber utama melalui metode pengumpulan data seperti observasi, wawancara, atau kuesioner, tanpa melalui perantara. Data ini dikumpulkan

secara khusus untuk menjawab tujuan penelitian yang sedang dilakukan (Sugiyono, 2016). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) di Rejang Lebong. Data Sekunder, Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Rejang Lebong. Data yang digunakan berupa jumlah karyawan BPKD yang menggunakan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) dalam kegiatan operasionalnya. Berdasarkan data yang diperoleh, total karyawan yang bekerja di BPKD Kabupaten Rejang Lebong adalah 58 orang, yang tersebar di berbagai bidang, yaitu eselon, sekretariat, anggaran, perbendaharaan, akuntansi, aset, pendaftaran dan pendataan, serta penagihan dan pendapatan. Sampel yang di ambil acak yaitu 51 responden dari seluruh karyawan yg bersedia mengisi kuesioner.

## Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh responden. Kuesioner ini berisi pernyataan yang mengukur variabel-variabel dalam penelitian berdasarkan skala Likert 5 poin untuk setiap pernyataan, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju (Sugiyono, 2016:93).

## Teknik Analisis Data

### 1. Analisis statistik deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menyajikan data yang dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa menarik kesimpulan apa pun yang berlaku umum. Uji statistik deskriptif memberikan deskripsi umum data yang diperoleh dari rata-rata, deviasi standar, persentase, minimum, dan maksimum dan menafsirkan prediksi analisis (Sugiyono, 2016).

### 2. Uji kualitas data

#### a. Uji validitas

Pengujian validitas dapat digunakan untuk memeriksa apakah suatu survei valid. Suatu kuesioner dianggap sah jika pertanyaan-pertanyaannya memberikan informasi tentang subjek yang diuji. Teknik pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan pengujian dengan metode alpha. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari alpha maka pernyataan valid (Ghozali, 2016). Untuk pengujian validitas dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 23, pertama nilai r tabel dihitung berdasarkan nilai  $df$  (*degree of freedom*) dan tingkat signifikansi 5%. Kemudian dicari nilai r hitung, yang diperoleh dari rumus kolerasi pada *corrected item-total correlation*. Data dianggap valid apabila :

- Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$   $\alpha = 5\%$ , maka kuesioner valid
- Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$   $\alpha = 5\%$ , maka kuesioner tidak valid

#### b. Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan instrumen penelitian yang menggunakan kuesioner untuk mengetahui reliabilitas variabel. Suatu survei dianggap andal apabila jawaban atas pertanyaan-pertanyaannya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Dengan kata lain, reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Untuk mengukur reabilitas digunakan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini dengan melihat nilai Cronbach Alpha pada data yang diolah dengan bantuan program SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila:

- Jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  maka variabel dinyatakan reliabel
- Jika nilai Cronbach alpha  $< 0.60$  maka variabel dinyatakan tidak reliabel

### 3. Uji asumsi klasik

#### a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data yang normal (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan uji statistik kolmogorov-smirnov dengan membandingkan distribusi data dan distribusi normal baku. Suatu data dikatakan normal apabila nilai signifikan  $> 0,05$ . Namun apabila data yang diuji memiliki nilai signifikan  $< 0,05$  maka data tersebut tidak normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen maka digunakan uji multikolinearitas. Jika terjadi, maka terdapat multikolinearitas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas atau tidak adalah berikut ini:

- Jika nilai Tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  maka variabel dinyatakan bebas multikolinieritas.
- Jika nilai Tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$  maka variabel dinyatakan ada multikolinieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan ada tidaknya ketidaksamaan varians dalam model regresi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varians residual tidak bervariasi antar pengamatan, maka disebut homoskedastisitas (Ghozali, 2016).

### 4. Uji hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini digunakan uji analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antar variabel dependen. Analisis ini memungkinkan Anda untuk menentukan pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

Persamaanya adalah:

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

#### b. Uji Statistik T

Uji Statistik T ini menunjukkan seberapa besar pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Dapat dikatakan bahwa melihat seberapa besar nilai signifikannya. Jika variabel independen dinyatakan signifikan dengan variabel dependen, maka nilai probabilitasnya  $< 0,05$  yang mana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya jika variabel independen dinyatakan tidak signifikan dengan variabel dependen, maka nilai probabilitasnya  $> 0,05$ , yang mana  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian ini dirancang untuk menentukan sejauh mana variabel independen menjelaskan variabel yang ditentukan. Nilai pengujian ini adalah antara 1 dan 0 (Ghozali, 2016). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti variabel independen mempunyai kemampuan yang sangat terbatas atau rendah dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai mendekati salah satu variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan dalam variabel independen. Uji koefisien determinasi ini menggunakan adjusted R-squared yang disesuaikan dan umum digunakan oleh peneliti lain. Hal ini karena penambahan variabel baru dapat meningkatkan atau menurunkan nilai tergantung pada korelasi antara variabel independen yang ditambahkan dan variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

## 1. Kualitas Data

### a. Hasil Uji Validitas

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi**

Variabel	Item pertanyaan	Validitas		Keterangan
		R hitung	R tabel	
Motivasi Kerja	P1	0.772	0.275	Valid
	P2	0.667	0.275	Valid
	P3	0.752	0.275	Valid
	P4	0.661	0.275	Valid
	P5	0.821	0.275	Valid
	P6	0.850	0.275	Valid

Dari tabel diatas dengan taraf uji 5% dapat diketahui bahwa semua pertanyaan dapat dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Variabel	Item pertanyaan	Validitas		Keterangan
		R hitung	R tabel	
Kinerja Karyawan	P1	0.521	0.275	Valid
	P2	0.897	0.275	Valid
	P3	0.849	0.275	Valid
	P4	0.880	0.275	Valid
	P5	0.884	0.275	Valid
	P6	0.593	0.275	Valid
	P7	0.919	0.275	Valid
	P8	0.922	0.275	Valid

Dari tabel diatas dengan taraf uji 5% dapat diketahui bahwa semua pertanyaan dapat dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Item pertanyaan	Validitas		Keterangan
		R hitung	R tabel	
Kinerja Karyawan	P1	0.802	0.275	Valid
	P2	0.836	0.275	Valid
	P3	0.864	0.275	Valid
	P4	0.835	0.275	Valid
	P5	0.542	0.275	Valid

	P6	0.825	0.275	Valid
	P7	0.826	0.275	Valid
	P8	0.781	0.275	Valid
	P9	0.658	0.275	Valid
	P10	0.805	0.275	Valid

Dari tabel diatas dengan taraf uji 5% dapat diketahui bahwa semua pertanyaan dapat dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif.

**b. Uji Reabilitas**

**Tabel 4.4**  
**Uji Reabilitas Variabel Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (SIA)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.836	6

*Sumber: Data Olahan SPSS*

Data diatas menunjukkan nilai cronbach'alpha atas variabel pengaruh sistem informasi akuntansi (SIA) sebesar 0,832, sehingga nilai ini mempunyai cronbach'alpha lebih besar 0,6 yang menunjukkan bahwa pernyataan kuisisioner yang digunakan dalam variabel ini reliabel. Nilai ini juga menandakan bahwa seluruh pernyataan memiliki konsisten internal yang baik dalam mengukur aspek pengaruh sistem informasi akuntansi (SIA).

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	8

*Sumber: Data Olahan SPSS*

Data diatas menunjukkan nilai cronbach'alpha atas variabel motivasi kerja 0,918, sehingga nilai ini mempunyai cronbach'alpha lebih besar 0,6 yang menunjukkan bahwa pernyataan kuisisioner yang digunakan dalam variabel ini reliabel. Nilai ini juga menandakan bahwa seluruh pernyataan memiliki konsisten internal yang baik dalam mengukur motivasi kerja.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics
------------------------

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	10

Sumber: Data Olahan SPSS

Data diatas menunjukkan nilai cronbach' alpa atas variabel kinerja karyawan 0,922, sehingga nilai ini mempunyai cronbach' alpa lebih besar 0,6 yang menunjukkan bahwa pernyataan kuisisioner yang digunakan dalam variabel ini reliabel. Nilai ini juga menandakan bahwa seluruh pertanyaan memiliki konsisten internal yang baik dalam mengukur aspek kinerja karyawan.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat di lihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Normalitas**  
*One-Sample Kolmogrov-Smirnor Test*

			X1	X2	Y
N			51	51	51
Normal Parameters a,b	Mean		19.6667	31.9216	32.7255
	Std. Deviation		3.49667	2.71914	6.58811
Most Extreme Differences	Absolute		.121	.123	.114
	Positive		.095	.123	.087
	Negative		-.121	-.182	-.114
Test Statistic			.121	.123	.114
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.061	.053	.093
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.		.061	.051	.091
Confidence Interval	Lower Bound		.055	.045	.084
	Upper Bound		.067	.057	.098

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil tabel diatas, uji normalitas yang dilakukan dengan metode kolmogorov-smirnov yang diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel X1, X2, dan Y lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini berada dalam kategori normal.

### b. Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikoloniaritas pada penelitian ini terdapat pada tabel.

**Tabel 4.8**

### Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.803	2.351		-.342	.734		
	X1	.546	.206	.281	2.651	.011	.308	3.248
	X2	.841	.134	.666	6.283	<.001	.308	3.248
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Data Olahan SPSS

Semua hasil variabel diatas diperoleh bahwa nilai toleran < 0.10 dan nilai VIF >10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Beirikuit hasil uji heiteiroskeidastisitas pada gambar beirikuit ini:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Heteroskedatisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.180	1.186		.996	.324
	X1	-.080	.104	-.192	-.768	.446
	X2	.111	.068	.411	1.643	.107
a. Dependent Variable:						

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, tidak terjadinya heteroskedastisitas karena nilai signifikan >0,05 atau 5%.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Beirikuik ini adalah hasil dari analisis reigrèsi linear beirganda dari variabel sisteim informasi akuntansi dan motivasi keirja yang dilakuikan meingunakan SPSS.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.803	2.351		-.342	.734
	X1	.546	.206	.281	2.651	.011
	X2	.841	.134	.666	6.283	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Olahan SPSS

Pada tabel diatas pada kolom *unstandardized coefficients* (B), tertera pada nilai constrant sebesar -.803, koefisien Pengaruh Sistem Informai Akuntansi (X1) sebesar 0.546, dan koefisien Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.841 sehingga didapat model regresi akhir sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -.803 + 0.546X_1 + 0.841X_2 + e$$

**b. Uji Parsial (Uji t)**

Beirikuik ini adalah hasil uji T pada tabel berikut.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.803	2.351		-.342	.734
	X1	.546	.206	.281	2.651	.011
	X2	.841	.134	.666	6.283	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel diatas maka diperoleh hasil interprestasi sebagai berikut:

1. Untuk hasil Uji t diketahui untuk variabel Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (X1) memiliki nilai Coefficients  $\beta$  sebesar 0,546 dan nilai signifikan sebesar  $0.001 < 0,025$ , sementara t tabel dengan sig. 0,025 maka  $t \text{ tabel} = t(0,025;n-k-1) = t((0,025);(51-2-1)) = t(0,025;48) = 0.2787$ . itu berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $0,546 > 0.2787$ ) dengan tingkat signifikan  $0.011 < 0,05$  maka hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengaruh sistem informasi akuntansi (SIA) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Untuk hasil uji t diketahui untuk variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai nilai Coefficients  $\beta$  Sebesar 0,546 dan nilai signifikan sebesar  $0.001 < 0,025$ , sementara t tabel dengan sig. 0,025 maka  $t \text{ tabel} = t(0,025;n-k-1) = t((0,025);(90-3-1)) = t(0,025;86) = 0.2096$ . itu berarti nilai t hitung lebih besar dari r tabel ( $0.546 > 0.2096$ ) maka hipotesis kedua (H2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### c. Uji Simultan (Uji f)

Pengujian terhadap hipotesis dalam uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Uji f**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	3037.343	2	1518.671	120.527	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	604.814	48	12.600		
	Total	3642.157	50			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengaruh SIA, Motivasi Kerja						

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variable independen dengan variabel dependen berpengaruh secara secara simultan dilihat dari nilai profitabilitas sig.  $0,001 < 0,05$ , maka H1 diterima dan H0 di tolak. Selain itu diketahui nilai F hitung  $120.527 > F \text{ tabel}$  sebesar 0.275.

### d. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Hasil analisis uji koefisien (R2) dalam regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Model Summary <sup>b</sup>
----------------------------

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913	.834	.827	3.54969

- a. Predictors: (Constant), X1, X2
- b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil dari tabel diatas R square sebagai koefisien determinasi adalah 0,834. Hal ini menunjukkan bahwa 83,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan bahwa variabel pengaruh sistem informasi akuntansi (X1), motivasi kerja (X2) secara simultan, sedangkan 16,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

## Pembahasan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka berikut ini adalah hasil dari pembahasan dari penelitian ini.

### 1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terhadap kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan (BPKD) Rejang Lebong.

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diperoleh bahwa Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,011 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar 0,546. Artinya, semakin tinggi penerapan SIA dalam pekerjaan, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Sistem informasi yang digunakan di BPKD Rejang Lebong, yakni SIPD (Sistem Informasi Pemerintahan Daerah), mempermudah pengolahan data keuangan dan pelaporan anggaran secara lebih akurat dan efisien. Implementasi SIA memberikan manfaat berupa percepatan penyajian informasi, akurasi data, dan transparansi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas kerja para pegawai. Hal ini sejalan dengan teori dari Romney & Steinbart (2018) yang menyatakan bahwa SIA yang baik dapat meningkatkan efektivitas operasional dan pengambilan keputusan.

### 2. Motivasi Kerja terhadap kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan (BPKD) Rejang Lebong.

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai signifikansi  $< 0,001$  dan koefisien regresi sebesar 0,841. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan di lingkungan BPKD.

Motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan lebih semangat, bertanggung jawab, dan produktif dalam menyelesaikan tugas. Adanya tambahan penghasilan dan penghargaan ASN terbaik setiap bulan menjadi pemicu meningkatnya semangat kerja. Temuan ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg, yang menyebutkan bahwa motivator seperti pengakuan dan prestasi dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, bahkan dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien yang lebih tinggi dibandingkan variabel SIA. Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal karyawan, seperti dorongan untuk mencapai target, insentif tambahan bulanan, serta pemberian penghargaan ASN terbaik di lingkungan BPKD, menjadi pendorong utama dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Motivasi yang kuat dapat menciptakan loyalitas, disiplin kerja, dan keinginan untuk memberikan hasil terbaik, sehingga secara langsung memengaruhi kinerja lebih kuat dibandingkan sistem informasi yang bersifat sebagai alat bantu.

### 3. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah di Rejang Lebong.

Hasil uji F membuktikan bahwa secara simultan SIA dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar  $< 0,001$  dan nilai F hitung sebesar  $120,527 > F$  tabel menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dari kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,834 mengindikasikan bahwa 83,4% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh SIA dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 16,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh positif dan signifikan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui penerapan SIPD yang telah terstandarisasi di lingkungan instansi pemerintah. SIPD mempermudah proses input, monitoring, dan pelaporan keuangan daerah secara sistematis dan real-time. Selain itu, adanya pelatihan atau bimbingan teknis yang diberikan kepada karyawan BPKD untuk menggunakan SIPD secara berkala juga membantu meningkatkan pemahaman dan keterampilan teknis, sehingga mempercepat penyelesaian pekerjaan dan meningkatkan akurasi kerja. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) di Kabupaten Rejang Lebong, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,002 ( $< 0,05$ ) yang mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan sistem informasi akuntansi, seperti kemudahan dalam penggunaan, akurasi data, serta efisiensi proses kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Penerapan sistem yang tepat membantu mempermudah pelaksanaan tugas serta mendukung pengambilan keputusan manajerial secara cepat dan akurat.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) yang berarti bahwa motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang termotivasi, baik karena faktor penghargaan, pengakuan, maupun dorongan pribadi, cenderung bekerja lebih giat, bertanggung jawab, serta menunjukkan loyalitas tinggi terhadap instansi.
3. Secara simultan, Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,834. Artinya, 83,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel tersebut, sementara sisanya 16,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil ini menegaskan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kinerja yang optimal, dan menjadi dasar penting dalam perumusan kebijakan manajemen karyawan pada sektor pemerintahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (2021). *Inequity in Social Exchange*. New York: Academic Press.
- Ardiansyah, R., & Putra, D. K. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Insentif, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 45–59.
- Arens, A. A. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi*. (Edisi Terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- Astuti, D. N., & Ramlah, S. T. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Bisnis*, 2(1), 34-45. Link
- Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). (2016). *Laporan Keuangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah*.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). (2023). *Evaluasi Implementasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) dalam Meningkatkan Transparansi Keuangan Daerah*. Jakarta: BPKP.
- Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Rejang Lebong. (2023). *Laporan Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah*.

- Bagiani, N., Yogantara, K. K., & Asana, G. H. S. (2023). *Pengaruh sistem informasi akuntansi, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar*. E-Journal Universitas Hindu Indonesia.
- Bappeda Provinsi Bangka Belitung. (2025). *Laporan Implementasi SIPD di Daerah*. Pangkalpinang: Bappeda Babel.
- BPKD Rejang Lebong. (2023). *Peran dan Fungsi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Rejang Lebong*.
- BPKD Rejang Lebong. (2023). *Peran dan Fungsi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Rejang Lebong*.
- Burhannudin, A., dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Dewi, D. A. S. C., & Wati, N. W. A. E. (2023). *Pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan insentif sebagai pemoderasi (Studi kasus pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Klungkung)*. E-Journal Universitas Hindu Indonesia.
- Elbana, S. A., & Nurhayati, D. R. (2023). *Pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemilang Prima Utama*. E-Journal UIKA Bogor.
- Fachrezi Hakim dan Hazmanan Khair (2020). *Pengertian Kinerja Karyawan*.
- Fatma, A. (2023). *Pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus)*. IAIN Kudus Repository.
- Fatma, A. (2023). *Pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus)*. IAIN Kudus Repository.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Pearson.
- Harris, T. D., & Spencer, B. L. (2019). *Internal Controls and Risk Management in Accounting Information Systems*. Wiley.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriyanto, B. (2021). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus)*. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 8(2), 123–134.
- Hery. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Grasindo.
- Hery. (2019). *Penerapan Teknologi Informasi dalam Akuntansi*. Jakarta: Grasindo.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- Herzberg, F. (2020). *The Motivation to Work* (12th ed.). New York: Wiley.
- Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). (2022). *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK)*. Jakarta: Dewan Standar Akuntansi Keuangan.
- Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). (2022). *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: IAI.
- Jalil, M. (2023). *Pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan Kab. Inhil Riau*. Unimar AMNI Journal.
- Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri). (2019). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Kemendagri.
- Kementerian Keuangan RI. (2022). *Implementasi Akuntansi Berbasis Akrual dalam Pemerintah Daerah*. Jakarta: Kemenkeu.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika. (2015). *Keterbukaan Informasi Publik dan Implementasinya*. Jakarta: Kominfo.
- Kiryoto, S. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pamanukan*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 5(3), 112-120. Link
- Komite Standar Akuntansi Pemerintahan (KSAP). (2021). *Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual*. Jakarta: KSAP.
- Luthans, F. (2016). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Maslow, A. H. (2019). *Motivation and Personality* (3rd ed.). Harper & Row.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Ningsih, Y., & Natalia, E. Y. (2023). *Pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wook Global Technology*. E-Journal Universitas Sam Ratulangi
- Pemerintah Republik Indonesia. (2010). *Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Peraturan Bupati Rejang Lebong Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Peraturan BPKD Kabupaten Rejang Lebong.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah*.
- Pramushinta, A. D. A. (2023). *Pengaruh keahlian pemakai sistem informasi akuntansi, kenyamanan fisik, efektivitas sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi empiris pada karyawan perusahaan manufaktur wilayah Jakarta dan Tangerang)*. UMN Knowledge Center.
- Rerung, S. (2019). *Perilaku Organisasi: Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ridwan. (2020). *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Alfabeta.
- Ridwan. (2022). *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2018). *Accounting Information Systems* (14th ed.). Pearson.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2018). *Accounting Information Systems* (14th ed.). Pearson.
- Sariffudin, M. (2023). *Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. PSMI di Way Kanan*. Metro Univ Repository.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley.
- Selamat, I. (2023). *Pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BUMDes se-Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng*. E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha.
- Setio Tri Wahyudi. (2017). *Statistika Ekonomi: Konsep, Teori dan Penerapan*. Malang: UB Press.
- Sistem Informasi Akuntansi. (n.d.). *PPM School of Management*. Diakses pada 16 Januari 2025, dari [https://ppmschool.ac.id/sistem-informasi-akuntansi/?utm\\_source=chatgpt.com](https://ppmschool.ac.id/sistem-informasi-akuntansi/?utm_source=chatgpt.com).
- Skinner, B. F. (2019). *Science and Human Behavior* (4th ed.). Pearson.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarman, S. (2019). *Manajemen Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tri Maryati, T. (2020). *Kinerja Karyawan dan Strategi Peningkatan Produktivitas*. Yogyakarta: Deepublish.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*.
- Vroom, V. H. (2020). *Work and Motivation* (3rd ed.). Wiley.
- Wilkinson, J. W., James, T. C., & Green, S. R. (2020). *Accounting Information Systems* (10th ed.). McGraw-Hill Education.