

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN AKUNTANSI DAN KEUANGAN BADAN KEUANGAN DAERAH DI SOLO RAYA

Noviana Nirmala Putri *¹
Aris Eddy Sarwono ²
Dewi Saptantinah Puji Astuti ³

^{1,2} Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

*e-mail: noviananirmala17@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi, sistem informasi akuntansi, dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi dan keuangan pada Badan Keuangan Daerah di Solo Raya. Data penelitian ini diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang disebar secara langsung kepada responden dimana teknik pengambilan sampling dilakukan dengan menggunakan non-random sampling dengan teknik purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai bagian akuntansi dan keuangan sebanyak 64 responden yang sudah memenuhi karakteristik sampel penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, motivasi, sistem informasi akuntansi, dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi dan keuangan. Sedangkan secara parsial kompensasi, motivasi, sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi dan keuangan. Sedangkan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi dan keuangan.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to examine the effects of compensation, motivation, accounting information system, internal control, employee performance to the performance of accounting and finance employee at regional financial agency in Solo Raya. This research data is obtained from the primary data in the form of questionnaires distributed directly to the respondents where sampling technique is done by using non-random sampling with purposive sampling technique. Sample in this research is employee of accountancy and finance section as many as 64 respondents who have fulfilled the characteristic of sample. The analysis techniques used are Descriptive Analysis, Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, t Test, F Test, and Coefficient of Determination. The results in this study show that simultaneously compensation, motivation, accounting information system, and internal control affect the performance of employees accounting and finance. While the partial compensation, motivation, accounting information system affect has no significant effect on employee performance of the accounting and finance department, while internal control has a significant effect on employee performance accounting.

Keywords: Compensation, Motivation, Accounting Information System, Internal Control, Employee Performance

PENDAHULUAN

Akuntansi merupakan suatu proses pengidentifikasian data keuangan, memproses pengolahan, dan penganalisisan data yang relevan untuk diubah menjadi informasi yang dapat digunakan untuk pembuatan keputusan (Mursyidi, 2010:17). Bidang akuntansi mempunyai bidang-bidang kekhususan sebagai akibat dari perkembangan dan tuntutan zaman. Menurut Zakiyudin (2013:7) bidang-bidang akuntansi antara lain: akuntansi keuangan (*financial*

accounting), auditing, akuntansi manajemen (*management accounting*), akuntansi biaya (*cost accounting*), akuntansi perpajakan (*tax accounting*), dan penganggaran (*budgeting*).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan terpenting dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tergantung kepada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi instansi. Setiap sumber daya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan keberlangsungan hidupnya, begitu halnya dengan pegawai didalam organisasi. Sumber daya manusia yang baik dapat memicu terlaksananya kegiatan operasional yang baik. Sebaliknya, disaat pegawai tidak memiliki kinerja yang baik dan kompeten, kegiatan operasional perusahaan dan organisasi tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menyesuaikan pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan, minat seseorang dalam bekerja dan kemampuan penerimaan penjelasan tugas atau peran serta adanya motivasi dari seorang karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Salah satu fenomena dalam kinerja pegawai yang diperoleh dari detik.com, 2 Juni 2022. Dua orang peserta yang lolos Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Pemkot Solo mengundurkan diri diduga karena merasa tidak sesuai dengan ekspektasinya. Besaran gaji pokok untuk CPNS yang paling sedikit dengan golongan IIIA yakni berada di angka Rp 2,6 juta. Jumlah tersebut adalah 80 persen dari besaran gaji CPNS. Kemudian ada tambahan penghasilan berupa tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan kinerja dan tunjangan lainnya. Tambahan penghasilan yang diterima CPNS berkisar Rp 2 juta. Dua CPNS mundur dengan alasan tidak sesuai dengan ekspektasi terkait dengan gaji yang diperoleh dengan status CPNS.

Kasus lainnya terkait dengan kinerja pegawai adalah penyelesaian Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Pembahasan RPP Manajemen ASN diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja ASN dalam mencapai tujuan pemerintah serta pembangunan. Pembahasan ditujukan agar hasil dari pengelolaan pegawai ASN dapat digunakan untuk pengembangan pegawai serta untuk menjamin kinerja pegawai. Pembahasan mengenai pengelolaan kinerja ASN meliputi perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan kinerja, dan evaluasi kinerja, serta tindak lanjut hasil evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja pegawai dilaksanakan dengan mengacu pada capaian organisasi. Pengelolaan kinerja menekankan pada dialog kinerja pimpinan dengan pegawai, serta sebagai dasar pengembangan karier dan pemberian penghargaan. Pembahasan juga meliputi pengelolaan kinerja pada kondisi tertentu. Kondisi tertentu dalam hal ini dimaksudkan dengan pengelolaan kinerja bagi pegawai tugas belajar dan pengelolaan kinerja terkait mobilitas talenta. RPP ini merupakan aturan turunan dari UU No. 20/2023 tentang ASN. Dan akan menggantikan PP No. 30/2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. (Sumber: menpan.go.id, 3 Mei 2024).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kompensasi. Hal ini disampaikan oleh (Istifadah & Santoso, 2019), (Agustina & Afriana, 2020), dan (Su'adah et al., 2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun pada penelitian yang dilakukan (Barima et al., 2021), (Aromega et al., 2019), (Ramadhina, 2018), (Bazighoh & Sari, 2019) dan (Puspitasari & Dahlia, 2020) menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan masih banyaknya perbedaan persepsi disetiap penelitian.

Faktor lainnya yang mempunyai keterkaitan dengan kinerja pegawai adalah Motivasi. Hal ini disampaikan oleh (Simatupang & Saroyeni, 2018), (Shintia & Riduwan, 2021), dan (Puspitasari & Dahlia, 2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan (Barima et al., 2021), (Istifadah & Santoso, 2019), (Ruliyanti & Siahaan, 2021), dan (Su'adah et al., 2022) juga menunjukkan bahwa

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan (Ramadhina, 2018), dan (Nanda et al., 2020) bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan masih banyaknya perbedaan persepsi disetiap penelitian.

Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh Sistem Informasi Akuntansi. Menurut (Hariyanti & Prabowo, 2023), dan (Shintia & Riduwan, 2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan (Bazighoh & Sari, 2019) dan (Ruliyanti & Siahaan, 2021) juga menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan (Nanda et al., 2020) dan (Sopian & Suwartika, 2019) bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan masih banyaknya perbedaan persepsi disetiap penelitian.

Selain Kompensasi, Motivasi, dan Sistem Informasi Akuntansi ada faktor lainnya yang mempunyai keterkaitan dengan kinerja pegawai yaitu Pengendalian Internal. Menurut (Puspitasari & Dahlia, 2020), dan (Dewi, 2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan (Bazighoh & Sari, 2019), (Agustina & Afriana, 2020), dan (Tarasipa, 2017) juga menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan (Ruliyanti & Siahaan, 2021), dan (Sopian & Suwartika, 2019) bahwa Pengendalian Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan masih banyaknya perbedaan persepsi disetiap penelitian.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi dan Keuangan. Studi kasus yang digunakan dalam penelitian ini adalah Badan Keuangan Daerah di Solo Raya. Badan adalah Perangkat Daerah sebagai pelaksana urusan Pemerintahan Daerah yang menjadi kewenangan Daerah. Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah kinerja pegawai bagian akuntansi dan keuangan yang berada di pemerintahan sudah baik dan sesuai dengan standar kerja pemerintah. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Barima et al., 2021), (Aromega et al., 2019), (Ramadhina, 2018), (Bazighoh & Sari, 2019), (Nanda et al., 2020), (Ruliyanti & Siahaan, 2021), (Sopian & Suwartika, 2019), (Su'adah et al., 2022) masih bertentangan. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN AKUNTANSI DAN KEUANGAN (Studi kasus pada Badan Keuangan Daerah di Solo Raya)"**.

METODE

Ruang lingkup penelitian ini adalah Pegawai Badan Keuangan Daerah di Solo Raya. Penelitian ini dilakukan pada instansi Badan Keuangan Daerah dengan maksud untuk mengetahui apakah kinerja pegawai bagian akuntansi dan keuangan yang berada di pemerintahan sudah baik dan sesuai dengan standar kerja pemerintah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah Kompensasi, Motivasi, Sistem Informasi Akuntansi, dan Pengendalian Internal sebagai variabel independen memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi dan keuangan sebagai variabel dependen. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sumber data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Keuangan Daerah di Solo Raya. Wilayah Solo raya terdiri dari Kota Surakarta, Kabupaten Karanganyar, Kabupaten Sragen, Kabupaten Wonogiri, Kabupaten Sukoharjo, Kabupaten Klaten, dan Kabupaten Boyolali. Pengambilan teknik sampel ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuisisioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dengan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN**Hasil Uji Validitas**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	p-value (signifikan)	Kriteria	Keterangan
1.	Kompensasi	X1.1	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
		X1.2	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
		X1.3	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
		X1.4	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
		X1.5	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
2.	Motivasi	X2.1	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
		X2.2	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
		X2.3	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
		X2.4	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
		X2.5	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
3.	Sistem Informasi Akuntansi	X3.1	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
		X3.2	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
		X3.3	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
		X3.4	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
		X3.5	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
		X3.6	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
4.	Pengendalian Internal	X4.1	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
		X4.2	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
		X4.3	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
		X4.4	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
		X4.5	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
5.	Kinerja Pegawai	Y1.1	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
		Y1.2	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
		Y1.3	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
		Y1.4	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
		Y1.5	0,000	$\alpha=0,05$	Valid
		Y1.6	0,000	$\alpha=0,05$	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data tabel uji validitas menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk kuesioner X1.1 sampai dengan Y1.6 diperoleh nilai signifikansi ($p\text{-value}$) = 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan di dalam kuesioner penelitian tersebut valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	R_{α}	R_{kritis}	Kriteria
1.	Kompensasi	0,802	0,06	Reliabel
2.	Motivasi	0,874	0,06	Reliabel
3.	Sistem Informasi Akuntansi	0,899	0,06	Reliabel
4.	Pengendalian Internal	0,880	0,06	Reliabel
5.	Kinerja Pegawai	0,903	0,06	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diketahui bahwa Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Sistem Informasi Akuntansi (X3), dan Pengendalian Internal (X4) sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi dan Keuangan (Y) sebagai variabel dependen dalam uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen indikator variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.96277882
Most Extreme Differences	Absolute		.161
	Positive		.150
	Negative		-.161
Test Statistic			.161
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig. 99% Confidence Interval	Lower Bound	.062 ^d
		Upper Bound	.056
			.068

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan pengujian *Kolmogorov-Smirnov test (k-s)* dengan bantuan komputer SPSS menunjukkan hasil *Asymptotic Significance* sebanyak 0,000 yang berarti $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian kembali dengan metode *Monte Carlo*. Metode tersebut berguna untuk memahami apakah data residual berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian kembali dengan metode *Monte Carlo* didapatkan hasil bahwa nilai signifikannya sebanyak 0,062 yang berarti $> 0,05$ maka disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF
1.	Kompensasi	0,586	1,706
2.	Motivasi	0,580	1,724
3.	Sistem Informasi Akuntansi	0,434	2,302
4.	Pengendalian Internal	0,509	1,963

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua variabel independen yaitu Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Sistem Informasi Akuntansi (X3), dan Pengendalian Internal (X4)

menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas dikarenakan oleh nilai tolerance value > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients^a				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	1.219	1.689		.722	.473
	Kompensasi	.109	.076	.237	1.429	.158
	Motivasi	.012	.089	.023	.138	.891
	Sistem Informasi Akuntansi	-.037	.090	-.079	-.409	.684
	Pengendalian Internal	-.066	.096	-.123	-.690	.493

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Jika *p-value* > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika *p-value* < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini hasil output perhitungan pengujian heteroskedastisitas dengan bantuan program SPSS menunjukkan bahwa *p-value* untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,158, Motivasi (X2) sebesar 0,891, dan Sistem Informasi Akuntansi (X3) sebesar 0,684 dan Pengendalian Internal (X4) sebesar 0,493. Semua *p-value* > 0,05 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Test Value^a</i>	-.24063
<i>Cases < Test Value</i>	29
<i>Cases >= Test Value</i>	35
<i>Total Cases</i>	64
<i>Number of Runs</i>	27
<i>Z</i>	-1.454
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.146

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil data uji autokorelasi menggunakan uji runs/*runs test* pada tabel, didapatkan hasil yang menunjukkan keadaan yang tidak signifikan 0,146 > 0,05 yang berarti tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi).

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a	
---------------------------------	--

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients	Coefficients	Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.143	2.336		3.486	.001
	Kompensasi	-.056	.105	-.059	-.531	.597
	Motivasi	-.064	.123	-.059	-.524	.602
	Sistem Informasi Akuntansi	.077	.124	.081	.624	.535
	Pengendalian Internal	.832	.133	.746	6.255	.000

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,143 - 0,056X_1 - 0,064X_2 + 0,077X_3 + 0,832X_4 + e$$

Persamaan regresi linier berganda diuraikan sebagai berikut:

- Diketahui nilai konstanta (a) sebanyak 8,143 diartikan variabel Kompensasi, Motivasi, Sistem Informasi Akuntansi, dan Pengendalian Internal adalah nol atau dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi dan Keuangan nilainya adalah 8,143.
- Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) bernilai negatif yaitu -0,056 menunjukkan bahwa apabila Kompensasi mengalami kenaikan satu satuan maka variabel Kinerja Pegawai akan menurun sebesar -0,056 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X2) bernilai negatif yaitu -0,064 menunjukkan bahwa apabila Motivasi mengalami kenaikan satu satuan maka variabel Kinerja Pegawai akan menurun sebesar -0,064 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Sistem Informasi Akuntansi (X3) bernilai positif yaitu 0,077 menunjukkan bahwa apabila Sistem Informasi Akuntansi mengalami kenaikan satu satuan maka akan mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,077 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Pengendalian Internal (X4) bernilai positif yaitu 0,832 menunjukkan bahwa apabila Pengendalian Internal mengalami kenaikan satu satuan maka akan mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,832 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan

Hasil Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.527	4	81.132	19.722	.000 ^b
	Residual	242.708	59	4.114		
	Total	567.234	63			

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil Uji F di atas F_{hitung} sebanyak 19,722 dengan nilai signifikan 0,000. Hasil tersebut *menunjukkan* bahwa $F_{hitung} 19,722 > F_{tabel} 2,53$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Sistem Informasi Akuntansi (X3), dan Pengendalian Internal (X4) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai bagian akuntansi dan keuangan pada badan keuangan daerah di Solo Raya.

Hasil Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

		Coefficients^a				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.143	2.336		3.486	.001
	Kompensasi	-.056	.105	-.059	-.531	.597
	Motivasi	-.064	.123	-.059	-.524	.602
	Sistem Informasi Akuntansi	.077	.124	.081	.624	.535
	Pengendalian Internal	.832	.133	.746	6.255	.000

Sumber: Data Primer diolah, 2024

- a. Variabel kompensasi ditemukan bahwa nilai signifikannya > 0,05 (0,597>0,05) sedangkan untung $T_{hitung} < T_{tabel}$ (-0,531<2,001) maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesisnya “Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi dan Keuangan”.
- b. Variabel motivasi ditemukan bahwa nilai signifikannya > 0,05 (0,602>0,05) sedangkan untung $T_{hitung} < T_{tabel}$ (-0,524<2,001) maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesisnya “Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi dan Keuangan”.
- c. Variabel sistem informasi akuntansi ditemukan bahwa nilai signifikannya > 0,05 (0,535>0,05) sedangkan untung $T_{hitung} < T_{tabel}$ (0,624<2,001) maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan Sistem Informasi Akuntansi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesisnya “Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi dan Keuangan”
- d. Variabel pengendalian internal ditemukan bahwa nilai signifikannya < 0,05 (0,00<0,05) sedangkan untung $T_{hitung} > T_{tabel}$ (6,255>2,001) maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan Pengendalian Internal (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesisnya “Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi dan Keuangan”.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.543	2.028

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel data di atas dapat diketahui R square memiliki nilai 0,543. Artinya variabel independen yang meliputi Kompensasi, Motivasi, Sistem Informasi Akuntansi, dan Pengendalian Internal memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai sebesar 54,3% dan sisanya 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi dan keuangan pada Badan Keuangan Daerah di Solo Raya
2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi dan keuangan pada Badan Keuangan Daerah di Solo Raya
3. Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi dan keuangan pada Badan Keuangan Daerah di Solo Raya
4. Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi dan keuangan pada Badan Keuangan Daerah di Solo Raya
5. Dari hasil analisis yang diperoleh pengaruh kompensasi, motivasi, sistem informasi akuntansi, dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi dan keuangan pada Badan Keuangan di Solo Raya berpengaruh sebesar 54,3% dan sisanya ($100\% - 54,3\% = 45,7\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti

SARAN

Dengan mempertimbangkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, adapun saran yang diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Badan Keuangan Daerah di Solo Raya untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti untuk cakupan yang lebih luas.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah jumlah sampel untuk meningkatkan hasil dalam penelitian, dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga mendapatkan hasil yang lebih maksimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya responden yang digunakan dalam penelitian adalah pegawai yang bekerja minimal di atas 3 tahun. Sehingga hasil yang diharapkan tidak bias karena mereka sudah lebih memahami tentang penilaian kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., & Afriana, R. A. (2020). Pengaruh Kompensasi, dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Autoservice Delta Niaga Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 115–127.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 741–750.
- Barima, H., Arofah, A. A., & Lestari, E. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 1(2), 48–55.
- Bazighoh, N., & Sari, S. P. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi dan Pemahaman Tentang Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional*, 1068–1076.
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. *Jurnal Nominal*, 1(1).
- Hariyanti, T. P., & Prabowo, R. G. M. (2023). The Effect of Accounting Information Systems, Organizational Commitment and Work Discipline on Employee Performance. *Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 3(1), 125–138. <https://doi.org/10.35877/454ri.daengku1436>
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259–263.
- Nanda, S. G., Mahsina, & Lestari, T. (2020). PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR

- POS JEMUR ANDAYANI SURABAYA. *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 17-23. <https://doi.org/10.46821/ekobis.v1i1.9>
- Puspitasari, A. D., & Dahlia, L. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, 17(1), 81-93.
- Ramadhina, R. (2018). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Dagang Di Yogyakarta*.
- Ruliyanti, S., & Siahaan, M. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Lampung. *Pusdansi.Org*, 1(2), 1-15.
- Simatupang, A. C., & Saroyeni, P. (2018). The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20, 31-37. <https://doi.org/10.9790/487X-2006013137>
- Sopian, D., & Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*, 11(2), 40-53.
- Su'adah, M., Pituringsih, E., & Ginting, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 497-506.
- Taradipa, P. S. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Panin TBK Cabang Kendari. *Jurusan Akuntansi Ekonomi (JAK)*, 27-38.