

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PRIMKOP KARTIKA DHARMAGATI UDAYANA

**Eka Trisna Dama Yanti¹
I Nyoman Sutapa²
Gede Sanjaya Adi Putra³**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS WARMADEWA
DENPASAR**
Etrisna32@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini ditetapkan sebagai “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Primkop Kartika Dharmagati Udayana.” Perumusan masalah dalam penyelidikan ini berkaitan dengan sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja. Investigasi ini bertujuan untuk menilai secara empiris dampak sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Primkop Kartika Dharmagati Udayana. Metodologi untuk pemilihan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, menghasilkan ukuran sampel total 50 karyawan. Teknik analitik yang diterapkan untuk evaluasi data adalah analisis regresi linier ganda. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh negatif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, pengendalian internal menunjukkan dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja ditemukan memiliki efek positif dan signifikan secara statistik pada kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Dalam konteks globalisasi kontemporer, lanskap perusahaan atau entitas bisnis yang berkembang telah menjadi sangat rumit dan kompetitif. Setiap korporasi atau entitas bisnis diharuskan dilengkapi secara memadai untuk kemajuan teknologi, mengatasi berbagai kebutuhan konsumen, dan menghadapi persaingan ketat yang ditimbulkan oleh entitas lain, termasuk koperasi.

Istilah koperasi berasal dari kata Latin *coopere*, yang diterjemahkan menjadi kerja sama dalam bahasa Inggris. Awalan *co* menandakan kebersamaan, sementara

operasi berkaitan dengan pekerjaan. Oleh karena itu, istilah kerjasama pada dasarnya menandakan kolaborasi. Menurut Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 tentang Koperasi, koperasi didefinisikan sebagai badan usaha yang terdiri dari perorangan atau badan hukum koperasi, yang operasinya didasarkan pada prinsip-prinsip koperasi, serta gerakan ekonomi rakyat yang didasarkan pada prinsip-prinsip keluarga.

Tujuan utama pembentukan koperasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi anggotanya. Sebagaimana digambarkan dalam UU No. 25 Tahun 1992, tujuan koperasi adalah untuk memajukan kesejahteraan anggotanya secara khusus dan masyarakat secara luas, serta terlibat dalam pembentukan kerangka ekonomi nasional yang bertujuan mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan sejahtera, yang didasarkan pada prinsip-prinsip Pancasila dan UUD 1945. Dalam upaya memajukan kesejahteraan ekonomi anggotanya, koperasi mematuhi cita-cita dan prinsip panduan tertentu; akibatnya, upaya koperasi diantisipasi untuk berkontribusi pada kemakmuran masyarakat secara keseluruhan.

Koperasi yang bercita-cita untuk tetap layak harus menghadapi transformasi ini dengan strategi yang disesuaikan. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara signifikan mempengaruhi tingkat keberhasilan usaha mereka, yang pada akhirnya menghasilkan penanaman sumber daya yang dapat diandalkan. Kinerja karyawan rentan terhadap berbagai faktor penentu, termasuk sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja.

Teori agensi menjelaskan hubungan kerja antara pemilik organisasi dan manajemennya (Jensen & Meckling, 2019). Teori ini menyatakan bahwa ada pendelegasian wewenang dari anggota koperasi, bertindak sebagai kepala sekolah (pemilik), kepada manajemen koperasi, berfungsi sebagai agen (manajer), ditugaskan untuk melaksanakan dan memenuhi tanggung jawab dalam mengejar tujuan yang diinginkan.

Sistem informasi akuntansi sangat penting bagi banyak orang yang terhubung dengan koperasi, seperti pekerja dan manajer. Sistem ini membantu membuat koperasi bekerja lebih baik dan lebih cepat. Sistem ini membantu menghindari

kesalahan yang terjadi saat orang mengerjakan sesuatu dengan tangan dan memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu kepada manajer untuk membantu mereka membuat keputusan yang baik. Pengendalian internal seperti seperangkat aturan dan pemeriksaan yang membantu memastikan semuanya dilakukan dengan benar. Sistem ini membantu menemukan masalah sebelum terjadi, mengidentifikasi masalah yang telah terjadi, dan memperbaikinya. Jika koperasi tidak memiliki sistem pengendalian internal yang baik, beberapa karyawan mungkin memanfaatkannya dan melakukan hal-hal yang tidak jujur, yang dapat merugikan koperasi. Selain itu, seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dipengaruhi oleh seberapa termotivasi mereka. Motivasi kerja adalah hal yang mendorong karyawan untuk bekerja keras dan tetap fokus pada tujuan koperasi. Motivasi ini dapat datang dari dalam diri seseorang dan juga dari lingkungannya. Setiap karyawan memiliki latar belakang dan impian mereka sendiri, yang dapat memengaruhi cara mereka bekerja dan cara mereka mencapai tujuan mereka.

Keadaan operasional Primkop Kartika Dharmagati Udayana mencontohkan beberapa tantangan yang menghambat produktivitas karyawan. Kekurangan dalam sistem informasi akuntansi koperasi telah menyebabkan kendala pada kemampuan karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab administratif, terutama mengenai pengambilan file laporan keuangan yang terus bergantung pada metodologi manual. Selain itu, mekanisme pengendalian internal yang tidak memadai berkontribusi pada kurangnya pengawasan mengenai kehadiran karyawan selama jam kerja yang ditentukan. Secara kolektif, isu-isu ini memiliki potensi untuk memberikan pengaruh yang merugikan pada produktivitas koperasi. Faktor-faktor seperti insentif motivasi yang tidak memadai untuk karyawan dan tuntutan pekerjaan yang meningkat dapat lebih berdampak pada kinerja karyawan dalam koperasi. Untuk mengatasi tantangan ini, peningkatan dalam penerapan sistem informasi yang efektif, langkah-langkah pengendalian internal yang lebih ketat, dan penyediaan dukungan motivasi kepada karyawan sangat penting. Perbaikan tersebut diantisipasi untuk menghasilkan dampak yang menguntungkan dalam upaya untuk

meningkatkan produktivitas koperasi dan membantu dalam mengurangi hambatan yang dapat menghambat kemandirian operasionalnya.

Mengingat latar belakang kontekstual yang disebutkan di atas, perbedaan dalam hasil penelitian sebelumnya terus mengungkapkan inkonsistensi dalam merumuskan solusi untuk masalah terkait yang dihadapi. Penulis terinspirasi untuk melakukan evaluasi ulang masalah melalui penelitian kontemporer dan untuk mengusulkan judul penelitian yang merangkum tema fokus penelitian “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Primkop Kartika Dharmagati Udayana”.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Agensi

Teori keagenan adalah cara untuk memahami bagaimana manajer dan pemilik bekerja sama. Bayangkan Anda memiliki mainan yang sangat Anda sukai, tetapi Anda meminta teman Anda (manajer) untuk menjaganya saat Anda pergi. Anda memercayai teman Anda untuk menjaga mainan Anda tetap aman dan memainkannya dengan cara yang membuat Anda senang. Pemilik seperti anak-anak yang memiliki mainan, dan manajer seperti teman yang membantu menjaganya. Pemilik memberi instruksi kepada manajer tentang apa yang harus dilakukan dengan mainan mereka, dan mereka berharap bahwa saat mereka kembali, mainan mereka akan tetap bagus dan mungkin lebih baik. Manajer harus memastikan bahwa mereka merawat mainan tersebut seperti yang diinginkan pemilik, sehingga semua orang senang pada akhirnya.

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi mewakili kerangka kerja kompleks yang digunakan untuk mengumpulkan, mendokumentasikan, mengarsipkan, dan menganalisis data, sehingga mengubahnya menjadi sumber daya yang berharga bagi pembuat keputusan (Romney & Steinbart, 2019). Arsitektur sistem mencakup kolaborasi antara individu, instrumen, dan metodologi, yang terintegrasi melalui berbagai bentuk, catatan, dan laporan yang diatur dalam struktur yang koheren. Secara kolektif, komponen-komponen ini saling terkait untuk menghasilkan informasi akuntansi yang dapat diandalkan (Sweep, 2020).

Pengendalian Internal

Pengendalian internal merupakan otoritas untuk mengatur dan menentukan kebijakan keuangan serta operasional dari suatu kegiatan usaha, dengan tujuan untuk memaksimalkan manfaat. Pada koperasi, pengendalian internal sangat penting untuk mengawasi aset. Untuk mencapai tujuan sistem pengendalian internal koperasi secara optimal, perlu mempertimbangkan berbagai unsur atau komponen dalam sistem tersebut.

METODE PENELITIAN

Lokasi geografis penyelidikan ini terletak di Primkop Kartika Dharmagati Udayana, yang terletak di dalam Kompleks Prajaraksaka di Jl. Bekangdam IX/Udayana, Kapaon, Suwung, Denpasar, Bali. Penyelidikan akademis ini berpusat pada domain sistem informasi akuntansi, mekanisme pengendalian internal, dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Sampel populasi untuk penelitian ini mencakup seluruh personel yang dipekerjakan di Primkop Kartika Dharmagati Udayana, berjumlah 50 orang. Metodologi pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, di mana setiap anggota populasi dimasukkan sebagai bagian dari sampel penelitian. Metodologi ini dipilih karena ukuran populasi yang relatif terbatas, sehingga mengharuskan jumlah sampel sesuai dengan jumlah penuh karyawan yang hadir di perusahaan, yang terdiri dari 50 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.67941965
Most Extreme Differences	Absolute	0.141
	Positive	0.141
	Negative	-0.103
Test Statistic		0.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.250 ^c

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sistem Informasi Akuntansi	0.599	1.670
	Pengendalian Internal	0.556	1.798
	Motivasi Kerja	0.783	1.276

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.279	3.771		2.196	0.033
	Sistem Informasi Akuntansi	-0.514	0.199	-0.401	-2.578	0.013
	Pengendalian Internal	0.631	0.224	0.455	2.823	0.007
	Motivasi Kerja	0.506	0.176	0.391	2.875	0.006

Sumber : Data diolah, 2024

PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Primkop Kartika Dharmagati Udayana. Hal ini dibuktikan dari uji statistik yang menunjukkan koefisien sebesar -2.578 dan nilai signifikansi 0,013 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menandakan bahwa peningkatan sistem informasi akuntansi justru mengakibatkan penurunan kinerja karyawan di Primkop Kartika Dharmagati Udayana. Penyebabnya adalah kesiapan karyawan yang belum optimal dalam mengadopsi sistem informasi akuntansi yang lebih maju. Banyak karyawan merasa sulit menerima, memahami, dan menggunakan sistem baru, terutama karena 56% dari mereka berusia di atas 40 tahun, yang berdampak pada produktivitas dan efisiensi kerja.
2. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal memberikan pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan Primkop Kartika Dharmagati Udayana. Pernyataan ini didukung oleh analisis statistik, yang menghasilkan nilai koefisien 2,823 di samping tingkat signifikansi 0,007, yang kurang dari ambang 0,05. Bukti tersebut menyiratkan

bahwa peningkatan pengendalian internal secara bersamaan akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan di Primkop Kartika Dharmagati Udayana. Mekanisme pengendalian internal yang ditingkatkan memberi karyawan arahan eksplisit mengenai peran dan tanggung jawab mereka, selain menawarkan panduan tentang bagaimana mencapai tujuan yang diantisipasi. Fasilitas ini memungkinkan karyawan untuk beroperasi dengan efisiensi dan produktivitas yang lebih besar, sehingga memberikan pengaruh yang menguntungkan pada kinerja karyawan Primkop Kartika Dharmagati Udayana secara keseluruhan.

3. Menurut temuan penelitian, motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan Primkop Kartika Dharmagati Udayana. Pernyataan ini dikuatkan oleh analisis statistik, yang menghasilkan nilai koefisien 2,875 di samping nilai signifikansi 0,006, yang kurang dari ambang 0,05. Bukti tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan di Primkop Kartika Dharmagati Udayana. Dapat disimpulkan bahwa ketika manajemen Primkop Kartika Dharmagati Udayana secara efektif meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui mekanisme seperti insentif, penghargaan, atau inisiatif pengembangan, karyawan cenderung mengalami rasa nilai dan motivasi yang tinggi, yang mengarahkan mereka untuk berjuang untuk kinerja yang optimal. Fenomena ini secara langsung memfasilitasi peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

PENUTUP

SIMPULAN

Dalam studi ini, kami menemukan beberapa hal penting tentang cara orang bekerja di Primkop Kartika Dharmagati Udayana. Pertama, jika sistem informasi akuntansi (yang membantu melacak uang dan angka) lebih baik, hal itu justru membuat kinerja karyawan menjadi lebih buruk. Di sisi lain, memiliki kontrol internal yang baik (yang berarti memastikan semuanya dilakukan dengan benar dan aman) membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Terakhir, ketika karyawan merasa termotivasi dan bersemangat untuk bekerja,

mereka akan bekerja lebih baik lagi. Jadi, untuk menyimpulkannya: sistem akuntansi yang lebih baik mungkin tidak membantu, tetapi kontrol internal yang baik dan motivasi yang tinggi benar-benar membantu karyawan bekerja dengan baik

SARAN

Koperasi harus fokus pada betapa pentingnya bagi karyawan untuk bekerja sama dan berbagi informasi. Ketika mereka membuat sistem yang memudahkan pekerja untuk menemukan dan menggunakan informasi, itu membantu setiap orang melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Jika koperasi menawarkan penghargaan dan dukungan untuk memotivasi karyawan mereka, itu dapat membuat mereka lebih bersemangat dan berkomitmen pada pekerjaan mereka. Selain itu, memiliki aturan dan pemeriksaan yang baik memastikan bahwa semuanya berjalan lancar dan membantu mencegah kesalahan yang dapat menyebabkan masalah. Dengan menemukan campuran yang tepat dari sistem informasi yang membantu, pekerja yang termotivasi, dan aturan yang kuat, koperasi dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka dan mencapai tujuan mereka. Sebuah studi menunjukkan bahwa 33,5% dari seberapa baik karyawan bekerja di pekerjaan mereka dipengaruhi oleh faktor-faktor ini, tetapi masih ada hal-hal lain (66,5%) yang juga berperan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M., Purnomo, R., & Jati, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom Dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Performance*, 26 (2), 66-76.
- Devrin, C. L., Astuti, P., & Kurniawan, A. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada KKP Christiantoro Di Masa Pemulihan Pasca COVID-19. *SINDA (Comprehensive Journal Of Islamic Social Studies)*, 2 (3), 1-8.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismail, F. F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 3.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (2019). *Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure*. In *Corporate Governance*. Gower.
- Kasmir. (2020). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM* (8 ed.). (R. Refika, Ed.) Bandung: PT Refika Aditama.
- Mulyadi. (2019). *Sistem Informasi Akuntansi Suatu Pengantar*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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 dan Bisnis)*, 1, 17-23.
- Patraini, F. S., Dewi, F. G., & Sukmasari, D. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa Konstruksi di Kota Bandar Lampung). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan (JAK)*, 26.
- Pariadana, C. H., & Putra, I. M. (2019). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan dengan Insentif dan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 27.
- Purwasih, D. (2019). Pengaruh Penerapan Struktur Pengendalian Intern Terhadap Efisiensi Penyaluran Kredit Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Di

Kabupaten Badung. *JSAM (Jurnal Sains, Akuntansi dan Manajemen)*, 1 (1), 62-100.

Rahmansyah, A. I., & Darwis, D. (2020). Sistem Informasi Akuntansi Pengendalian Internal Terhadap Penjualan (Studi Kasus : CV. Anugrah PS). *Jurnal Teknologi dan Sistem Infomrasi (JTSI)*, 1, 42-49.

Rampengan, E., & Prayanthi, I. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Ruliyanti, S., & Siahaan, M. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Lampung. 1 (2).

Sapuan, M. (2020). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Dalam Meningkatkan Pengendalian Intern Perusahaan. *Jurnal Equilibiria*, 7, 116.

Septiana, I., Santoso, S., & Prasetyaningrum, N. E. (2022, Juli). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPR Bank Daerah Karanganyar). *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 20.