

**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**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Akuntansi (M.Ak)
Program Studi Magister Akuntansi*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Nama : FACHRUR ROZI
NPM : 1920050001
Program Studi : Akuntansi Manajemen

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI PROGRAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : FACHRUR ROZI
NPM : 1920050001
Program Studi : Magister Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Judul Tesis : 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

Menyatakan bahwa :

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan tesis atau usaha saya sendiri, baik dalam penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian dan penyusunan laporan akhir penelitian tesis.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan proyek Proposal Tesis dan penunjukan Dosen Pembimbing" dari Program Pascasarjana Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini saat buat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Desember 2021

Pembuat Pernyataan



FACHRUR ROZI

PENGESAHAN TESIS

Nama Mahasiswa : FACHRUR ROZI
NPM : 1920050001
Program Studi : Magister Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Judul Tesis : 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.

Pengesahan Tesis

Medan, Desember 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, SE, M.Si, Ak., CA

Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA., CPA

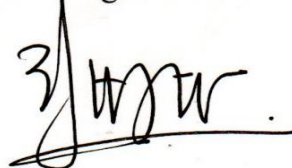
Diketahui

Direktur



Prof. Dr. Triyono Eddy, SH.,MH

Ketua Program Studi



Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA

PENGESAHAN

**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**

FACHRUR ROZI

NPM : 1920050001

Program Studi : Magister Akuntansi

Tesis Ini Telah Dipertahankan Di Hadapan Komisi Penguji Yang
Dibentuk Oleh Program Pascasarjana Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus Dalam Ujian
Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Akuntansi (M.Ak)
Pada Hari Jum'at, 10 Desember 2021

Komisi Penguji

1. Dr. Eka Nurmala Sari, S.E.,M.Si.,Ak,CA

Ketua

1.


2. Dr. Irfan, S.E., M.M

Sekretaris

2.


3. Dr. Dahrani, S.E.,M.Si

3.


DAFTAR RIWAYAT HIHUP CURRICULUM VITAE

Data Pribadi

Nama Lengkap : Fachrur Rozi
Tempat dan Tanggal Lahir : Petumbukan, 16 Juni 1990
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tinggi/Berat Badan : 168/60 kg
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak ke- : 5 (lima) dari 5 (lima) bersaudara
Alamat : Jalan Rawe IV No. 28 Link. VI Lorong
Tengah Kel. Tangkahan Kec. Medan Labuhan

Data Orang Tua

Nama Bapak : Alm. Eddy Selamat
Nama Ibu : Almh. Hj. Zahara Bukit

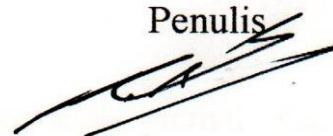
Pendidikan Formal

Tahun 2002 : Tamat dari SD Negeri No 101970 Sei Karang
Kec. Galang Kab. Deli Serdang.
Tahun 2004 : Tamat dari Madrasah YAPI-BKAI
Sei Karang Kec. Galang Kab. Deli Serdang.
Tahun 2008 : Tamat dari Madrasah Aliyah Negeri Lubuk Pakam
Tahun 2011 : Tamat dari Politeknik Negeri Medan Jurusan
Akuntansi Prodi Akuntansi.
Tahun 2014 : Tamat dari Universitas Sumatera Utara Jurusan
Akuntansi Konsentrasi Akuntansi Manajemen
Tahun 2021 : Tamat dari Pascasarjana Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara Magister
Akuntansi Konsentrasi Akuntansi Manajemen

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 10 Desember 2021

Penulis



FACHRUR ROZI
NPM. 1920050001

ABSTRAK

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

FACHRUR ROZI

1920050001

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan Internal dan *Key Performance Indicators* terhadap kinerja pegawai dengan motivasi bekerja sebagai variabel moderating di Perum Perumnas Regional I Medan. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 78 orang pegawai tetap, terdiri dari Bagian Akuntansi, Bagian Produksi, Bagian Pertanahan, Bagian Pendanaan, Bagian Pemasaran, Bagian Umum dan Bagian Sumber Daya Manusia. Metode penentuan sampel dengan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dalam penelitian ini adalah data primer dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengujian hipotesis menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* dengan bantuan program *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional I Medan, pengawasan internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional I Medan dan *key performance indicators* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional I Medan. Motivasi bekerja sebagai variabel moderating dapat memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional I Medan, motivasi bekerja sebagai variabel moderating dapat memoderasi pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional I Medan dan motivasi bekerja sebagai variabel moderating dapat memoderasi pengaruh *key performance indicators* terhadap kinerja Pegawai di Perum Perumnas Regional I Medan.

Kata Kunci: Sistem informasi akuntansi, pengawasan internal, *Key Performance Indicators*, Kinerja pegawai dan Motivasi bekerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS, INTERNAL CONTROL AND KEY PERFORMANCE INDICATORS (KPI) ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MOTIVATION WORKING AS A MODERATING VARIABLE IN PERUM PERUMNAS REGION I MEDAN

FACHRUR ROZI

1920050001

The purpose of this study was to analyze the effect of Accounting Information Systems, Internal Oversight and Key Performance Indicators on employee performance with motivation to work as a moderating variable in Perum Perumnas Region I Medan. A research approach that carried out in this study using an associative approach. The population in this study amounted to 78 people permanent employees , consisting of Accounting Departement, Production Departement, Landed Departement, Finance Departement, Marketing and Sale Departement, General Affair Departement and Human Resouse Departement. The method of determining the sample using the census method, so that the entire population is used as research samples. The data in this study are primary data and data collection techniques using questionnaires. The hypothesis testing uses Structural Equation Model (SEM) with the help of the Partial Least Square (PLS) program. The results of this study prove that accounting information systems have effect on employee performance in Perum Perumnas Region I Medan, internal controls have effect on employee performance in Perum Perumnas Region I Medan and key performance indicators have effect on employee performance in Perum Perumnas Region I Medan. Motivation to work as a moderating variable can moderate the effect of accounting information systems on the performance of employees in Perum Perumnas Region I Medan, motivation to work as a moderating variable can moderate the effect of internal controls on the performance of employees in Perum Perumnas Region I Medan and motivation to work as moderating variable can moderate the effect of key performance indicators on the performance of employees in Perum Perumnas Region I Medan.

Keywords : Accounting information systems, internal control, key performance indicators, employee performance and motivation work

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Penulisan tesis ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Akuntansi konsentrasi Akuntansi Manajemen di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul yang penulis ajukan adalah: **“Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan Internal dan Key Performance Indicators (KPI) terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Bekerja sebagai Variabel Modeting di Perum Perumnas Regional I Medan”**.

Dalam penyusunan dan penulisan tesis ini penulis tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan tesis ini, untuk itu penulis berterima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., AK., CA., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Ibu Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, SE., M.Si,Ak.,CA selaku Dosen Pembimbing I.
5. Ibu Dr. Widia Astuty SE., M.Si., QIA., AK. CA., CPA selaku Pembimbing II.
6. Bapak dan Ibu Dosen dan seluruh Staff Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Seluruh staff karyawan Perum Perumnas Regional I Medan yang telah membantu dan memberi arahan untuk memperoleh data perusahaan.

Dengan rendah hati penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, karena itu penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan hal-hal yang kurang berkenan di hati pembaca. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih dan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, Desember 2021
Penulis

FACHRUR ROZI
NPM: 1920050001

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	13
1.3. Batasan Masalah.....	14
1.4. Rumusan Masalah	14
1.5. Tujuan Penelitian.....	15
1.6. Manfaat Penelitian.....	16
BAB II. LANDASAN TEORITIS.....	17
2.1. Landasan Teoritis	17
2.1.1. Kinerja Pegawai.....	17
2.1.2. Implementasi Sistem Informasi Akuntansi	21
2.1.3. Pengawasan Internal	27
2.1.4. Sistem <i>Key Performance Indicators</i>	32
2.1.5. Motivasi Bekerja	35
2.1.6. Indikator Motivasi Bekerja.....	42
2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	45
2.3. Kerangka Konseptual	48
2.3. Hipotesis Penelitian	55

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	57
3.1. Pendekatan Penelitian.....	57
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	57
3.3. Populasi dan Sampel.....	59
3.4. Definisi Operasional	60
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	63
3.6. Teknik Analisis Data	68
3.7. Analisa Statistik Deskriptif	69
3.8. Pengujian Hipotesis.....	71
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	74
4.1. Hasil Penelitian	74
4.1.1. Deskripsi Objek Penelitian	74
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian	76
4.1.3. Hasil Pengujian SEM PLS	85
4.1.4. Hasil Pengujian Hipotesis	99
4.2. Pembahasan Penelitian	101
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	119
5.1. Kesimpulan	119
5.2. Saran	120
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Pegawai di Peumnas Regional I Medan.....	4
Tabel 1.2 Data Laporan Laba Kotor dan Laba Bersih Perum Perumnas Regional I Medan	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	45
Tabel 3.1 Pelaksanaan Waktu Penelitian	58
Tabel 3.2 Unit Kerja	59
Tabel 3.3 Operasioanl Variabel Penelitian.....	62
Tabel 3.4 Skala Likert.....	63
Tabel 3.5 Uji Validitas Sistem Informasi akuntansi	64
Tabel 3.6 Uji Validitas Pengawasan Internal	65
Tabel 3.7 Uji Validitas <i>Key Peformence Indicaror</i>	66
Tabel 3.8 Uji Validitas Motivasi	66
Tabel 3.9 Uji Validitas Kinerja.....	67
Tabel 3.10 Uji Realibilitas Instrumen Penelitian.....	68
Tabel 4.1 Data Distribusi Sample Penelitian.....	74
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 4.3 Data Distribusi Sample Penelitian.....	75
Tabel 4.4 Data Responden Nerdasarkan Usia	76
Tabel 4.5 Pedomen Katagori Rata-Rata Skor	77
Tabel 4.6 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden.....	79
Tabel 4.10 Convergent Validity	86
Tabel 4.20 Tabel Cross Loading.....	93
Tabel 4.21 AVERAGE Varianed Extracted	94

Tabel 4.22 Composite Reanility	95
Tabel 4.23 Cronbach Alpha.....	96
Tabel 4.24 Estimation Weight.....	96
Tabel 4.25 R-Square	97
Tabel 4.26 F-Square.....	99
Tabel 4.27 T-Statistics and P-Values.....	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	55
Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktur SEM-PLS	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Karyawan dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan organisasi. Setiap organisasi berusaha meningkatkan serta mengembangkan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan Kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu organisasi perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja memiliki arti penting sebagai pandangan hidup dan sikap mental seluruh pegawai, dimana pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan yang baik.

Selain itu pentingnya kinerja ini adalah perencanaan pengembangan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas. Oleh karena itu kinerja para pegawai perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan, sehingga perusahaan dapat berusaha memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawainya.

Dalam mendukung tujuan strategis suatu perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada masing-masing pegawai (*job goals*).

Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, mulai dari sikap, disiplin karyawan sampai pada manajemen dan teknologi. Akan tetapi dari berbagai jenis faktor produksi, tenaga kerja memegang peranan utama (Umam, 2018). Dengan kata lain, Kinerja terkait erat dengan sumber daya manusia (SDM). Perencanaan Strategis tentang sumber daya manusia harus memperhatikan faktor lain yaitu potensi, performa karyawan, pendidikan, kapasitas dan system sehingga dapat bersinergi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara professional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan sumber tersebut dimulai sejak awal yaitu perekrutan, seleksi, sampai pada akhir yaitu pemberhentian.

Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan sistem yang dimaksudkan untuk membantu manajemen dalam melaksanakan fungsi-fungsinya demi efisiensi dalam mengalokasikan sumber daya dalam rangka tujuan perusahaan.

Sistem akuntansi manajemen disini merupakan sistem dan prosedur normal yang menggunakan informasi untuk mempertahankan atau menyediakan alternatif untuk perencanaan, pengendalian, pengambilan keputusan dan meningkatkan pemahaman manajer terhadap dunia nyata serta bisa mengidentifikasi aktivitas yang relevan (Iba, 2012).

Untuk meningkatkan Era globalisasi ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang. Dalam menghadapi berbagai tantangan di era globalisasi, organisasi - organisasi harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian khusus, sehingga mampu meningkatkan keunggulan kompetitifnya (Sari et al., 2014). Menurut Edison et al. (2018: 10) Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Perkembangan sebuah perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Menurut Gaol & Jimmy (2014: 44) “Sumber daya manusia adalah orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa”. Sumber daya manusia memiliki peran sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Bangun (2012: 4) mengatakan bahwa, “SDM memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan”.

Kinerja karyawan merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap perusahaan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sutrisno (2013) menyebutkan bahwa indikator Kinerja karyawan, yaitu : “kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, sikap kerja dan kreatifitas.

Berdasarkan penjelasan di atas tersebut agar lebih jelasnya maka dapat dilihat data kinerja pegawai yang di peroleh dari Perum Perumnas pada tabel 1.1

Tabel 1.1

Kinerja Pegawai di Perum Perumnas Regional I Medan

No	Indikator	Target	Tercapai	Kriteria
1	Kuantitas hasil kerja	100	90	Baik
2	Kualitas hasil kerja	100	88	Baik
3	Keandalan	100	75	Kurang Baik
4	Sikap kerja	100	70	Kurang Baik
5	Kreatifitas	100	70	Kurang Baik

Sumber : Data Kinerja Perum Perumnas Regional I Medan (2020)

Menurut (Yuniarsih & Suwanto, 2016) penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

Keterangan : 91% -100% = Sangat Baik (SB)

81% -90% = Baik (B)

71% -80% = Kurang Baik (KB)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat keseluruhan indikator kinerja kerja pegawai belum mencapai target perusahaan, dalam tabel tersebut terdapat tiga indikator yang tingkat pencapaian masih rendah yaitu keandalan, sikap kerja dan kreatifitas dimana tingkat pencapaian tersebut di kategorikan kurang baik, hal ini akan mengakibatkan terhambatnya perusahaan untuk mencapai tujuan, sementara menurut (Hamali, 2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil pekerjaan tersebut.

Untuk pencapaian keberhasilan perusahaan dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan Internal dan Motivasi Kerja yang terdapat di dalam perusahaan. Karena ketiga hal tersebut sangatlah berkaitan dengan kinerja karyawan. Selain itu, kapasitas sumber daya manusia yang tepat dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan.

Dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan pada umumnya sangat memerlukan sistem informasi akuntansi yang efektif dan efisien, khususnya dalam menyajikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan manajemen maupun dari pihak luar perusahaan yang memerlukannya. Penerapan sistem informasi akuntansi yang konvensional cenderung dapat membuat resiko terjadinya kekeliruan dan kesalahan pencatatan atau perhitungan sehingga membuat kemungkinan perusahaan dapat mengalami kerugian. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi tentu akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Salah satu hasil pengembangan teknologi informasi yang banyak dimanfaatkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah sistem informasi. Sistem informasi adalah komponen-komponen dari subsistem yang saling berhubungan dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan yaitu mengolah data menjadi informasi (Puspita, 2018).

Sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem yang berfungsi untuk mengorganisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi untuk menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan dalam pembuatan keputusan manajemen dan pimpinan perusahaan dan dapat memudahkan pengelolaan perusahaan.

Hasil penelitian (Rizaldi & Suryono, 2015), (Wuryaningrum, 2017), (Mudjiati, 2008), (Cushing & Kosasih, 2006) hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada fenomena yang terjadi di dalam perusahaan Perum Perumnas Regional I Medan adalah kurang optimalnya seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari lemahnya sarana dan prasarana yang mendukung seperti lemahnya Sistem Informasi Akuntansi di dalam perusahaan Perum Perumnas Regional I Medan yang mengakibatkan terkendalanya karyawan dalam pencarian berkas laporan keuangan perusahaan beberapa tahun belakangan di dalam ruang arsip yang masih mengandalkan metode pencarian manual. Waktu yang diperlukan untuk menemukan berkas laporan keuangan tersebut sangat lama. Padahal jika perusahaan sudah memanfaatkan teknologi yang ada seperti Sistem Informasi Akuntansi, waktu yang diperlukan untuk mencari berkas laporan keuangan menjadi lebih singkat dan lebih cepat, sementara menurut (Hall, 2009) Informasi yang dihasilkan sistem informasi dapat digunakan dalam pengambilan keputusan, informasi tersebut harus memiliki karakteristik yaitu, relevan, tepat waktu, akurasi, kelengkapan, dan ringkas.

Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya dan sebuah pengawasan dibutuhkan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. Pengawasan internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2001: 163). Dengan adanya pengelolaan dan penerapan pengawasan internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya. Penerapan sistem pengawasan internal secara baik yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mengukur pengawasan internal terdiri dari kinerja dalam perencanaan, Penganggaran, Tata usaha, Pelaporan, Penanggung jawab.

Masalah yang terjadi mengenai pengawasan pada Perum Perumnas Regional I Medan adalah tidak terdapatnya pengawasan internal yang memadai dalam perusahaan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya pengawasan terhadap karyawan di dalam perusahaan yang mengakibatkan beberapa karyawan keluar pada saat jam kerja, tentunya hal ini akan memberikan dampak buruk terhadap perusahaan. Karena jika pengawasan internal dalam suatu perusahaan sudah buruk tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut dan secara langsung akan berdampak pada profitabilitas perusahaannya. Hal ini dapat mengakibatkan rendahnya hasil output dari perusahaan tersebut. Selain itu, kurangnya motivasi kepada karyawan di dalam perusahaan juga mampu menurunkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan di dalam perusahaan mengakibatkan karyawan merasa tidak

puas atas apa yang telah diperolehnya saat ini, hal ini menjadi salah satu penyebab yang dapat mengganggu kinerja karyawan dan tentunya akan berdampak juga terhadap profitabilitas perusahaan tersebut, sementara menurut menurut (Siagian, 2012) Pengawasan dilakukan bertujuan untuk mencegah terjadinya diviasi dalam operasional atau rencana, sehingga berbagai kegiatan operasional yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik dalam arti bukan hanya sesuai rencana, akan tetapi dengan tingkat efektifitas yang setinggi mungkin.

Key Performance Indicators dapat diartikan sebagai indikator yang akan memberikan informasi sejauh mana kita telah berhasil mewujudkan sasaran strategis yang telah kita tetapkan. Di perusahaan banyak yang sudah menerapkan key performance indicators ini sebagai panduan tolak ukur pencapaian penilaian terhadap hasil kinerja perusahaan. Pemilihan KPI secara tepat akan mempermudah perusahaan untuk memberikan gambaran mengenai hasil produksi yang memerlukan perbaikan, peluang perbaikan, dan mengetahui efektivitas upaya perbaikan yang telah dilakukan (Soemohadiwidjojo, 2015).

Menurut (Soemohadiwidjojo, 2015) Key Performance indicators dapat diukur dengan menggunakan *key performance indicator financial* dan *key performance indicator non-financial*. Berikut adalah permasalahan yang terjadi atau yang ditemukan pada perum perumnas regional I medan terkait dengan *key performance indicator financial* :

Tabel 1.2
Data Laporan Laba Kotor dan Laba Bersih Perum Perumnas Regional I
Medan

Tahun	Penjualan	Lab a Kotor	Lab a Bersih	NPM	GPM
2015	1.371.542.107.117	192.463.179.217	122.034.935.740	11,24	7,13
2016	1.262.820.920.335	119.364.362.586	93.022.443.157	13,58	10,58
2017	2.337.389.599.981	836.864.552.736	233.379.217.412	10,02	2,79
2018	2.667.115.990.772	866.214.717.340	408.301.476.056	6,53	3,08
2019	854.996.712.994	250.531.296.349	305.771.241.468	2,80	2,41

Sumber : Data diolah (2021)

Dari data diatas maka dapat dilihat *key performance indicator financial* yang diukur dengan menggunakan KPI Margin laba bersih dan KPI margin laba kotor dari tahun 2018-2019 mengalami penurunan, hal ini akan mengakibatkan kinerja perusahaan akan mengalami penurunan dan apabila tidak diperbaiki maka perusahaan tidak akan mencapai tujuannya sementara menurut (Soemohadiwidjojo, 2015) *Key Performance Indicator* (KPI) adalah ukuran yang bersifat kuantitatif dan bertahap bagi perusahaan serta memiliki berbagai perspektif dan berbasiskan data konkret, dan menjadi titik awal penentuan tujuan dan penyusunan strategi organisasi.

Hasil penelitian (Saputri & Himam, 2015), (Wirawan et al., 2015), (Treggono & Wahyono, 2017), (Desriani & Sholihin, 2011) *Key Performance Indicator* (KPI) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perum Perumnas Regional I Medan ada karyawan yang merasa bahwa penilaian *key performance indicators*, promosi jabatan yang didapatkan tidak

sesuai dengan prestasi kerja yang dilakukan dan karyawan juga tidak suka diawasi dalam bekerja sehingga kepuasan kerja yang dirasakan karyawan menurun, kemudian masih ada beberapa karyawan yang merasa tidak mendapatkan tunjangan-tunjangan kerja seperti insentif, tunjangan kesehatan dan lain-lain sehingga menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pada diri karyawan.

Menurut Hasibuan (2019: 95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Rozzaid et al., 2015).

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi. Mangkunegara & Prabu (2017: 93) menyatakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Peran pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung oleh keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan. Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan organisasi adalah motivasi kerja pegawai (Yakub, 2017).

Motivasi adalah sesuatu kekuatan yang mampu menggerakkan batin untuk bertindak. Kerja atau bekerja adalah melakukan gerakan untuk menghasilkan sesuatu. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu: Lingkungan kerja, Pemimpin dan kepemimpinannya, Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, Dorongan atau bimbingan atasan, dan Kompensasi. Faktor Intern yaitu: Pembawaan individu, Tingkat pendidikan, Pengalaman masa lampau, Keinginan atau harapan masa depan (Wicaksono & Hermani, 2017).

Motivasi yang efektif perlu diberikan kepada para karyawan. Sehingga karyawan tidak selalu mengeluh tentang hal-hal sepele, tidak melanggar setiap aturan yang diberikan perusahaan dan juga tidak saling menyalahkan sesama karyawan. Maka dari itu perlunya memberikan motivasi dengan cara meningkatkan kerja keras karyawan, dan semangat kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: (Saripuddin, 2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Jufrizen et al., 2017) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada Perum Perumnas Regional I Medan kurangnya pimpinan perusahaan dalam memberikan motivasi terhadap karyawan sehingga mengakibatkan masih ada beberapa karyawan yang kurang bekerja keras sehingga karyawan merasa jenjang karir nya belum terpenuhi. Kemudian masih ada karyawan yang malas, kurang teliti dan kurang tepat waktu dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun sementara menurut (Yakub, 2017) Motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Peran pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung oleh keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan. Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan organisasi adalah motivasi kerja pegawai.

Secara teoritis sebagaimana diuraikan diatas, sebenarnya masih banyak lagi variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi kerja. Namun dalam kesempatan ini penulis tertarik untuk meneliti beberapa variabel - variabel diantaranya yaitu sistem informasi akuntansi, pengawasan internal, dan *key performance indicators*, oleh karena itu berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna menyusun tesis ini dengan judul: **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi,**

Pengawasan Internal, Key Performance Indicators terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Bekerja sebagai Variabel Moderating di Perum Perumnas Regional I Medan”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka ditemukan identifikasi masalah dalam penulisan ini yaitu sebagai berikut:

1. Keseluruhan indikator kinerja kerja pegawai belum mencapai target perusahaan
2. Lemahnya sistem informasi akuntansi di dalam perusahaan perum perumnas regional I medan yang mengakibatkan terkendalanya karyawan dalam pencarian berkas laporan keuangan
3. Tidak terdapatnya pengawasan internal yang memadai dalam perusahaan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya pengawasan terhadap karyawan di dalam perusahaan yang mengakibatkan beberapa karyawan keluar pada saat jam kerja, tentunya hal ini akan memberikan dampak buruk terhadap perusahaan
4. *Key performance indicator financial* yang diukur dengan menggunakan kpi margin laba bersih dan kpi margin laba kotor dari tahun 2018-2019 mengalami penurunan
5. Kurangnya pimpinan perusahaan dalam memberikan motivasi terhadap karyawan sehingga mengakibatkan masih ada beberapa karyawan yang kurang bekerja keras sehingga karyawan merasa jenjang karir nya belum terpenuhi

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagaimana diuraikan diatas adalah sebagai berikut: kinerja diukur dengan menggunakan 1.Kualitas terdiri dari : keterampilan, pengetahuan, niat baik, teliti, dan penampilan baik 2.Kuantitas terdiri dari : kondisi perasaan, kondisi pikiran, kondisi tubuh, dan kreatif. SIA diukur dengan menggunakan Ketersediaan sistem yang akan digunakan, Keamanan yang dilindungi dari fisik, atau logis yang tidak ada otorisasi, Dapat dipelihara sesuai ketersediaannya, Integrasi yang akurat, pada variabel key performance indicators diukur dengan menggunakan KPI financial dan KPI non financial. Variabel motivasi diukur dengan menggunakan motivasi interinsi dan motivasi eksterinsik

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian singkat mengenai latar belakang dan identifikasi diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional I ?
2. Apakah pengawasan internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional I?
3. Apakah *key performance indicators (KPI)* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional I Medan
4. Apakah motivasi bekerja merupakan variable moderating dalam pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional I ?

5. Apakah motivasi bekerja merupakan variabel moderating dalam pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai di Perum Perumnas RegionalI?
6. Apakah motivasi bekerja merupakan variabel moderating dalam pengaruh *key performance indicators (KPI)* terhadap kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional I ?

1.5. Tujuan Penelitian

Dari uraian yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional I
2. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan internal kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional I
3. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh *key performance indicators (KPI)* terhadap kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional I
4. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh motivasi bekerja sebagai variabel moderating dalam pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional I
5. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh motivasi bekerja sebagai variabel moderating dalam pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional I

6. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh motivasi bekerja sebagai variabel moderating dalam pengaruh *key performance indicators (KPI)* terhadap kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional I

1.6. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pihak yang membacanya, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan sumbangan berupa pengembangan ilmu yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan sistem informasi akuntansi, pengawasan internal, motivasi kerja dan integritas. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya. Dan bagi peneliti lain, dapat dijadikan bahan perbandingan.

2. **Manfaat Praktis**

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan dan para pegawai Perum Perumnas Regional I Medan dan untuk peningkatan kinerja yang lebih baik lagi, sehingga dapat diarahkan dalam peningkatan sistem informasi akuntansi, pengawasan, *key performance indicators* dan juga motivasi kerja.

3. **Manfaat bagi Penulis**

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan kepada penulis tentang sistem informasi akuntansi, pengawasan internal, *key performance indicators*, motivasi kerja dan juga kepuasan kerja yang keseluruhannya merupakan kajian ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara & Prabu, 2017).

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku (Sudarmanto, 2015).

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari motivasi, usaha dan kesempatan (Umam, 2018).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Hasil pekerjaan mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi (Fahmi, 2017).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode atau satu tahun. Dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi (Kasmir, 2018).

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian Kinerja karyawan adalah faktor motivasi (*ability*) dan faktor Kinerja (*motivation*). Hal ini sesuai dengan (Mangkunegara & Prabu, 2017) yang merumuskan bahwa *Human Performance = Ability + Motivation, Ability = Knowledge + Skill*, berikut keterangannya :

1) Faktor motivasi

Psikologis, motivasi (*ability*) karyawan terdiri dari motivasi potensi (IQ) dan motivasi realitas (*Knowledge + Skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Kinerja

Kinerja terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Kinerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan (Sudarmanto, 2015) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1) Faktor internal karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang.

2) Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaanteknologi.

3) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja.

2.1.1.3. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator Kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa Kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

(Sutrisno, 2013) menyebutkan bahwa indikator Kinerja karyawan, yaitu :
“kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.”

1) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan motivasi dan nilai ekonomi.

2) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Keandalan kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4) Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari organisasi lain.

(Ansel & Wijono, 2012) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1) Efisiensi

Hubungan antara input dan output, dimana penggunaan barang dan jasa dibeli oleh organisasi untuk mencapai output tertentu.

2) Efektivitas

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Ekonomi

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawannya untuk meningkatkan Kinerjanya.

2.1.2. Sistem Informasi Akuntansi

2.1.2.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah sistem berbasis komputer yang dirancang untuk mentransformasi data akuntansi menjadi informasi (Rizaldi & Suryono, 2015). Namun secara umum, pengertian sistem informasi akuntansi adalah sistem yang dirancang untuk melakukan proses data dan pelaporan informasi baik dengan manual ataupun secara terkomputerisasi tentang kegiatan keuangan. Dalam memenuhi kebutuhan informasi baik untuk kebutuhan pihak eksternal ataupun internal, sistem informasi harus didesain sebaik mungkin agar memenuhi fungsinya.

Tujuan dari sistem informasi akuntansi adalah mengamankan harta/kekayaan perusahaan, menghasilkan beragam informasi untuk pengambilan keputusan, menghasilkan informasi untuk pihak eksternal, menghasilkan informasi untuk penilaian kinerja pegawai, menyediakan data masa lalu untuk kepentingan audit, menghasilkan informasi untuk penyusunan dan evaluasi anggaran organisasi, menghasilkan informasi yang diperlukan dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian (Anastasia & Setiawati, 2011).

Sistem Informasi Akuntansi berperan banyak dalam kegiatan operasional organisasi. Dalam sebuah organisasi terdapat rantai nilai yang berisi aktivitas-aktivitas organisasi yang dibedakan menjadi dua jenis aktivitas yaitu aktivitas utama dan aktivitas pendukung. Aktivitas utama terdiri dari inbound logistics, outbound logistics, pemasaran dan penjualan, serta pelayanan. Bila dikategorikan menurut model rantai nilai, maka dijelaskan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan aktivitas pendukung yang termasuk dalam infrastruktur organisasi, yang akan menambah nilai organisasi dengan cara memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu.

Hal yang dapat dilakukan oleh sistem informasi akuntansi adalah yaitu memperbaiki kualitas dan mengurangi biaya untuk menghasilkan produk atau jasa, memperbaiki efisiensi, memperbaiki pengambilan keputusan dan berbagi pengetahuan. Sistem informasi akuntansi dalam memenuhi fungsinya harus mempunyai tujuan-tujuan yang dapat memberikan pedoman kepada manajemen dalam melakukan tugasnya sehingga dapat menghasilkan informasi-informasi yang berguna, terutama dalam menunjang perencanaan dan pengawasan.

Agar suatu operasional dalam organisasi memiliki kekuatan yang baik antar aktivitasnya, maka dibutuhkan pengumpulan data dari setiap aktivitas tersebut. Dan itulah peranan sistem informasi yaitu mengumpulkan dan mengintegrasikan data, baik data keuangan maupun non keuangan dari aktivitas organisasi. Berkembangnya sistem informasi akuntansi merupakan hasil dari ketersediaan teknologi informasi yang berkembang di organisasi.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kasandra & Juliarsa, 2016) menyatakan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.1.2.2. Manfaat dan Tujuan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut (Frety, 2014), manfaat dari system informasi akuntansi manajemen adalah sebagai sumber informasi penting untuk membantu manajer mengendalikan aktivitasnya serta mengurangi ketidakpastian guna mencapai tujuan. Informasi manajemen sebagai salah satu produk sistem akuntansi manajemen memiliki peranan dalam memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi atas berbagai alternatif tindakan yang dapat dilakukan pada berbagai aktivitas seperti perencanaan, pengawas dan pengambilan keputusan.

Terdapat tiga manfaat sistem akuntansi manajemen menurut (Hariadi, 2013: 4), yaitu :

1. Perhitungan Harga Pokok dan Biaya Periode. Perhitungan harga pokok produk dan biaya periode yaitu mengukur biaya sumber daya yang dipakai untuk memproduksi produk dan memasarkan kepada konsumen.

2. Pengendalian Operasional. Pengendalian operasional adalah memberikan umpan balik informasi tingkat efisiensi dan kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan.
3. Pengendalian Manajemen. Pengendalian manajemen adalah menyediakan informasi tentang prestasi manajer dan unit-unit pelaksanaan dalam organisasi. *Budget* merupakan unsur penting dalam pengendalian.

Sistem informasi akuntansi manajemen pada umumnya lebih ditujukan untuk internal perusahaan. Manajemen dalam perusahaan membutuhkan informasi yang lebih lengkap dan terperinci serta mengarah pada aktivitas-aktivitas harian, merencanakan masa depan, menyelesaikan masalah dan membuat keputusan terhadap masalah yang ada, baik bersifat rutin maupun tidak rutin yang semuanya membutuhkan informasi yang berkualitas yaitu akurat relevan dan tepat waktu.

Tujuan umum sistem informasi akuntansi manajemen meliputi :

1. Menyediakan informasi yang diperlukan dalam penghitungan harga pokok jasa, produk, dan tujuan lain yang diinginkan manajemen. Menyediakan informasi yang dipergunakan dalam perencanaan, pengendalian, pengevaluasian, dan perbaikan berkelanjutan.
2. Menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan.

Informasi akuntansi manajemen dapat membantu mengidentifikasi suatu masalah, menyelesaikan masalah, dan mengevaluasi kinerja. Jadi informasi akuntansi manajemendibutuhkan dan dipergunakan dalam semua tahap manajemen, termasuk perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan (Hansiadi, 2002). Sedangkan jika dilihat dari tipe manfaatnya, Sistem informasi

akuntansi manajemen dapat digolongkan menjadi 3 tipe manfaat yakni Informasi akuntansi penuh (Full Accounting Information), Informasi akuntansi diferensial (Differential Accounting Information), dan Informasi akuntansi pertanggungjawaban (Responsibility Accounting Information) (Mulyadi, 2001).

Menurut Hansen & Mowen (2009: 4), sistem akuntansi manajemen mempunyai tiga tujuan umum berikut:

1. Menyediakan informasi untuk perhitungan biaya jasa, produk, atau objek lainnya yang dibutuhkan oleh manajemen.
2. Menyediakan informasi untuk perencanaan, pengevaluasian, dan perbaikan keberlanjutan.
3. Menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan.

2.1.2.3. Indikator Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Indikator sistem informasi akuntansi manajemen menurut Chenhall dan Morris (1986) dalam Mardiyah & Gudono (2001), adalah sebagai berikut :

1. *Broad scope* (Lingkup Luas)

Didalam sistem informasi, *broad scope* mengacu kepada dimensi fokus, kuantifikasi, dan horison waktu. Sistem akuntansi manajemen tradisional memberikan informasi yang berfokus pada peristiwa-peristiwa dalam organisasi, yang dikuantifikasi dalam moneter dan yang berhubungan dengan data historis, lingkup sistem akuntansi manajemen yang luas memberikan informasi yang berhubungan dengan lingkungan eksternal yang mungkin bersifat ekonomi seperti *gross national product*, totalpenjualan pasar, dan pangsa pasar suatu industri, atau juga bersifat non ekonomi seperti cita rasa konsumen,

tindakan para pesaing dan perkembangan teknologi. Lingkup sistem akuntansi manajemen yang luas mencakup ukuran non moneter terhadap karakteristik yang luas akan memberi estimasi tentang kemungkinan terjadi peristiwa dimasa yang akan datang didalam ukuran probabilitas.

2. *Timeliness* (Tepat Waktu)

Kemampuan para manajer untuk merespon secara cepat atas suatu peristiwa kemungkinan dipengaruhi oleh *timeliness* sistem akuntansi manajemen. Informasi yang *timeliness* meningkatkan fasilitas sistem akuntansi manajemen untuk melaporkan peristiwa paling akhir dan untuk memberikan umpan balik secara tepat terhadap keputusan yang telah dibuat. Jadi *timeliness* mencakup frekuensi pelaporan dan kecepatan pelaporan.

3. *Aggregation* (Agregasi)

Dimensi pengumpulan *aggregation* ini merupakan informasi menurut fungsi, periode waktu dan model keputusan. Informasi menurut fungsi merupakan informasi yang memperhatikan penerapan bentuk kebijakan formal yang berkaitan dengan hasil dari suatu keputusan yang dibuat oleh unit-unit lain seperti (*discounted cash flow, analysis costvolume- profit, dll*). Informasi menurut periode waktu merupakan informasi yang memungkinkan menejer untuk menilai keputusan mereka dari waktu ke waktu misalnya (bulanan, kuartalan, tahunan, dll). Informasi menurut keputusan merupakan model analitikal

informasi hasil akhir yang didasarkan pada area fungsional seperti (produksi, pemasaran, administrasi, dll).

4. *Integration* (Integrasi)

Aspek pengendalian suatu organisasi yang penting adalah koordinasi berbagai segmen dalam sub-sub organisasi. Karakteristik sistem akuntansi manajemen yang membantu koordinasi mencakup spesifikasi target yang menunjukkan pengaruh interaksi segmen dan informasi mengenai pengaruh interaksi segmen pada operasi seluruh sub unit organisasi. Informasi yang terintegrasi dan sistem akuntansi manajemen dapat digunakan sebagai alat koordinasi antar segmen dari sub unit dan antar sub unit. Informasi terintegrasi bermanfaat bagi manajer ketika mereka dihadapkan untuk melakukan *decision making* yang mungkin akan berpengaruh pada sub unit lainnya. Informasi ini juga menunjukkan sifat transparansi informasi dari masing-masing manajer karena informasi mengenai dampak suatu kebijakan terhadap unit yang lainnya dicerminkan dalam informasi integrasi. Adanya informasi terintegrasikan mengakibatkan para manajer untuk mempertimbangkan unsur integritas dalam melakukan evaluasi kinerja.

2.1.3. Pengawasan Internal

2.1.3.1. Pengertian Pengawasan Internal

Pengawasan internal sangat penting dalam menciptakan perkembangan organisasi dengan fungsi pengawasan atas risiko organisasi. Pengawasan internal merupakan penilaian yang dibentuk dalam organisasi yang melaksanakan kegiatannya untuk organisasi tersebut. Pengawasan internal juga membantu anggota organisasi untuk menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif dengan

menyediakan mereka berbagai penilaian, nasihat, analisis, rekomendasi dan informasi sehubungan dengan aktivitas yang diperiksa. Pengawasan ini dilakukan dengan tiga cara yaitu (Periyanti & Effendi, 2014):

1. Memastikan (menentukan, memverifikasi)
2. Menilai (mengevaluasi, menaksir) dan
3. Merekomendasi (memberi saran).

Dengan tiga hal diatas, pengawasan ini tidak mencari kesalahan, hanya untuk meluruskan pelaksanaan aktivitas agar tercapai rencana yang sudah ditetapkan mampu berjalan dengan optimal. Ada beberapa hal agar sistem pengawasan dapat berjalan dengan efektif atau tidak yaitu dengan pemisahan tugas, sistem wewenang dan prosedur yang baik, praktik yang sehat, pegawai yang cakap, dan komitmen seorang pemimpin terhadap pengawasan tersebut.

Pengawasan internal dilakukan dengan pengawasan administratif dan pengawasan akuntansi. Pengawasan akuntansi berupa perencanaan dan prosedur yang telah diterapkan serta berhubungan dengan keamanan harta milik organisasi dan dipercaya dalam laporan keuangan. Dan pengawasan administratif merupakan perencanaan dan prosedur yang berhubungan dengan efisiensi usaha dan ketaatan terhadap kebijakan yang sudah ditentukan oleh organisasi. Masalah dalam organisasi sangat kompleks dan diperlukannya pengawasan internal yang baik, dan tidak hanya untuk mengawasi kecermatan dari pembukuan tetapi merupakan seluruh organisasi perusahaan.

Pengawasan yang terjadi berupa secara langsung dan tidak langsung serta preventif dan represif. Pengawasan langsung dilakukan dengan mengamati, memeriksa, meneliti, dan mengecek langsung di dalam pekerjaan dan meminta

langsung melalui pelaksana dengan cara inspeksi . Sedangkan pengawasan tidak langsung dilakukan dengan mempelajari laporan yang telah diterima dari pelaksana. Pengawasan *preventif* dengan cara *pre-audit* sebelum pekerjaan dimulai. Sedangkan pengawasan *represif* dengan cara *post-audit* dengan memeriksa pada pelaksanaan di tempat (inspeksi) . Dan ini dilaksanakan oleh orang bukan hanya dewan direksi, manajemen dan personal lain.

Karena hal itu pengawasan diharapkan menyediakan keyakinan yang tidak mutlak kepada manajemen dan dewan direksi suatu entitas yang disebabkan keterbatasan dalam sistem pengawasan intern dan akan mempertimbangkan biaya dan manfaat relatif dari pengadaan pengawasan. Pengawasan ini diarahkan dengan pencapaian tujuan sesuai dengan kriteria yang kurang baik dari pelaporan keuangan dan beberapa operasi. Penjelasan tersebut maka pengawasan intern bertujuan untuk menjaga integritas informasi akuntansi, melindungi aktiva organisasi dari kecurangan, pemborosan dan penipuan yang dilakukan pihak di dalam ataupun diluar organisasi.

Selain itu pengawasan intern juga melancarkan pelacakan kesalahan yang disengaja ataupun tidak disengaja serta melancarkan prosedur audit . Keefektifan pengawasan intern diperlukan pembagian tanggung jawab agar setiap pegawai dapat bertanggung jawab kepada tugasnya sehingga tidak ada fungsi yang tidak dijalani dengan baik. Dalam memperkuat pengawasan internal ini berawal dari niat baik top manajemen untuk memajukan organisasi dan mencapai tujuannya. Pengawasan internal tidak hanya unit kerjayang berhubungan dengan penghasilan, tetapi peran dan fungsinya yang berjalan sesuai aturan dan akan meningkatkan penghasilan organisasi.

Peningkatan penghasilan berasal dari tertibnya pembukuan keuangan agar tidak kehilangan keuangan organisasi, menjaga aset-aset organisasi dari kelompok yang jahat dan mencegah nilai barang yang tidak sesuai dengan ketentuan pasar agar meningkatkan kepuasan pelanggan, terjaganya mutu pelayanan pelanggan dan efisiensi usaha. Jika pengawasan intern melemah dapat dilihat dari kewenangannya, menempatkan individu yang tidak memiliki kompetensi yang tepat, tidak adanya basic akuntansi atau audit komposisi personil pengawasan dan membuat pengawasan intern tidak *independence*. Dan kelemahan ini merupakan tidak seriusnya top manajemen untuk memajukan organisasi dan melindungi keuangan dan aset organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nanda, 2014), (Ardansyah & Wasilawati, 2014), dan (Wahyu, 2009) menyatakan pengawasan internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .

2.1.3.2 Tujuan Pengawasan Internal

Menurut (Fess, 2008: 236) Tujuan Pengendalian Intern : Pengendalian intern memberikan jaminan yang wajar bahwa :

- a. Aktiva dilindungi dan digunakan untuk pencapaian tujuan usaha. Pengendalian internal dapat melindungi aktiva dari pencurian, pengelapan, penyalahgunaan, atau penempatan aktiva pada lokasi yang tidak tepat. Salah satu pelanggaran paling serius terhadap pengendalian internal adalah penggelapan oleh karyawan.

- b. Informasi bisnis akurat Informasi bisnis yang akurat diperlukan demi keberhasilan usaha. Penjagaan aktiva dan informasi yang akurat sering berjalan seiring. Sebabnya adalah karena karyawan yang ingin menggelapkan aktiva juga perlu menutupi penipuan tersebut dengan menyesuaikan catatan akuntansi.
- c. Karyawan mematuhi peraturan dan ketentuan Perusahaan harus mematuhi perundang-undangan dan peraturan yang berlaku serta standar pelaporan keuangan.

2.1.3.3. Komponen Sistem Pengawasan Internal

Menurut Guy et al. (2002: 226) Mengidentifikasi : Lima komponen pengawasan internal yang saling berhubungan sebagai berikut:

- a. Lingkungan pengendalian (*Control Environment*)

Menentukan kualitas entitas dengan mempengaruhi kesadaran akan pengendalian dari orang-orang disekitarnya. Lingkungan pengendalian merefleksikan keseluruhan sikap, kesadaran, dan tindakan dewan direksi, manajemen, karyawan serta pihak-pihak lainnya mengenai pentingnya pengendalian tersebut dan penekanan yang diberikannya dalam sebuah entitas

- b. Penilaian resiko (*risk assessment*)

Semua entitas besar atau kecil, berorientasi pada laba maupun nirlaba, jasa atau manufaktur akan menghadapi resiko. Banyak dari resiko-resiko tersebut, jika tidak diantisipasi, dapat menyebabkan salah saji dalam laporan keuangan entitas,

c. *Aktivitas pengendalian (Control Activities)*

Kebijakan dan prosedur yang dikembangkan oleh manajemen untuk mengantisipasi resiko yang dapat menghalangi entitas mencapai tujuannya,

d. *Informasi dan komunikasi (Information and Communication)*

komponen ini terdiri dari sistem informasi yang digunakan untuk menghasilkan informasi keuangan dan bagaimana mengkomunikasikan informasi tersebut. Sistem informasi pelaporan keuangan yang mencakup sistem akuntansi, terdiri dari metode dan catatan yang ditetapkan untuk mengidentifikasi, menyatakan, menganalisis, mengklasifikasi, mencatat dan melaporkan transaksi entitas serta untuk mempertahankan akuntabilitas aktiva dan kewajiban yang berkaitan.

e. *Pemantauan (Monitoring)*

Pemantauan (Monitoring), proses penilaian kualitas disiplin kerja pengendalian internal dari waktu ke waktu

2.1.4. Sistem *Key Performance Indicators (KPI)*

KPI merupakan alat yang digunakan agar mampu memotivasi pegawai agar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab bahkan mencapai target yang telah ditentukan organisasi. Hadiah diberikan setelah pegawai mencapai prestasi tertentu atau tujuannya. Masih banyak atasan yang tidak menghiraukan hal ini, padahal reward sendiri sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mencapai tujuan dengan cepat.

KPI adalah sistem penilaian yang diberikan kepada para pegawai yang mencapai suatu tujuan dengan hasil yang terbaik. Semakin baik sistem *KPI* dalam suatu organisasi, maka kinerja yang dihasilkan akan sesuai dengan yang diharapkan dan menjadi lebih baik. Pemberian penghargaan pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Dan perlu ditekankan bahwa penghargaan tidak hanya diukur dengan materi, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia dengan lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi dan keuntungan ekonomi.

Konsep ini dapat mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan perbuatan yang baik secara berulang-ulang. *KPI* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia memiliki keinginan dan masa depan dan dengan metode ini seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai prestasi akan diberikan *KPI* yang menarik atau imbalan.

Sistem penghargaan yang efektif harus memberikan kepada pegawai baik secara finansial ataupun non-finansial. Manajer harus menggunakan sistem penghargaan organisasional seefektif mungkin sehingga pegawai termotivasi dan bekerja secara produktif. Ada tiga dimensi penting yang mendasari keberhasilan kinerja pegawai yaitu nilai penghargaan yang ditawarkan, penghargaan yang berdasarkan produktivitas dan pegawai secara langsung dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas mereka melalui usaha yang dilakukannya .

Sistem yang efektif untuk pemberian *KPI* kepada pegawai harus memenuhi kebutuhan pegawai, dibandingkan dengan *KPI* yang diberikan oleh organisasi lain, didistribusikan secara wajar dan adil serta dapat diberikan dalam berbagai bentuk yang akan dikaitkan dengan prestasi yang dihasilkan.

Penghargaan meliputi dua hal yaitu :

1. Penghargaan intrinsic

Penghargaan atas perasaan, prestasi dan kebanggaan dalam bekerja. Yang memiliki tujuan agar sistem pekerjaan menjadi lebih baik dan mencapai kepuasan bersama. Penghargaan ini berupa penyelesaian pekerjaan, pencapaian prestasi, otonomi dan pengembangan pribadi.

2. Penghargaan extrinsic

Memberikan kesan terhadap keinginan individu agar bisa menyeimbangkan antara penghargaan dan hukuman, serta tekad yang ada positif dan negatifnya.

Dimana saat positif pekerjaan dapat menerima bonus atas kinerja yang baik, dan saat negatif akan meniadakan imbalan dan ini sangat tidak diinginkan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Koencoro, 2013) dan (Nurmiyati, 2011) menyatakan *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun pada penelitian (Wibisono, 2015) dan (Lodahl & Kejnar, 2005) menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.1.5. Motivasi Bekerja

Merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan individu yang berasal dari lingkungan dan dibuktikan dengan perilaku. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan dalam memenuhi kebutuhan individual (Robbins & Judge, 2011).

Motivasi kerja merupakan ukuran seberapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka dalam bekerja . Penting bagi setiap pegawai mempunyai motivasi kerja terutama untuk memacu seseorang agar menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan adanya motivasi bekerja. Motivasi bekerja merupakan pendorong semangat kerja agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan ketentuan dan tujuan yang ada.

Kebutuhan adalah keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu dapat menarik perhatian . Pengelompokan motivasi kepada bawahan dapat dijelaskan sebagai berikut (Heidjrahman & Husnan, 1994):

1. Motivasi tidak langsung → kegiatan manajemen yang implisit terhadap upaya untuk memenuhi motivasi internal dan kepuasan individu dalam organisasi.
2. Motivasi langsung → keinginan pegawai yang langsung atau sengaja terhadap internal motif pegawai dan memberikan rangsangan yang terarah.
3. Motivasi negatif → kegiatan dan ancaman serta hukuman kepada pegawai yang tidak mampu melaksanakan perintah. .

4. Motivasi positif → kegiatan yang mempengaruhi orang lain dan memberikan kepuasan dengan cara promosi dan insentif agar kondisi pekerjaan lebih baik.

Beberapa alternatif untuk memotivasi yaitu :

1. Ancaman → ancaman yang baik akan memotivasi dan meningkatkan semangat pegawai agar kondisi pekerjaan menjadi baik (upah yang tinggi dan diawasi dengan baik).
2. Tawar menawar → berguna untuk mendorong pegawai menghasilkan hasil yang layak dengan membuat persetujuan dan memberikan imbalan serta pengawasan yang baik.
3. Persaingan → berguna untuk kenaikan upah, promosi yang diberikan kepada pegawai yang layak dan persaingan untuk memenuhi kebutuhan.
4. Internalisasi motivasi → rangsangan untuk motivasi dengan kepuasan terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai itu sendiri.

Motivasi juga dorongan pada diri seseorang dan sangat sadar untuk melakukan tindakan dan pekerjaan agar tergerak untuk melakukan tujuan dan menghasilkan kepuasan terhadap tujuan yang akan dicapainya. Motivasi juga merupakan hal yang berpengaruh dan menyebabkan seseorang bersifat profesional dan bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri, dan motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kepuasan kerja yang merupakan harapan seseorang (Trisnaningsih, 2004). Tujuan pemberian penghargaan adalah (Hasibuan, 2007) :

1. Ikatan kerja sama

Pegawai bekerja dengan baik sedangkan manajer wajib membayar penghargaan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2. Kepuasan kerja
3. Dengan diberikan penghargaan, pegawai akan memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya
4. Pengadaan efektif
Jika program penghargaan ditetapkan besar maka pengadaan penghargaan yang *qualified* untuk organisasi akan lebih mudah
5. Motivasi
Jika penghargaan yang diberikan besar, maka manajer lebih mudah memotivasi bawahannya.
6. Stabilitas pegawai
Dengan prinsip yang adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas pegawai akan terjamin karena *turn over* relatif kecil
7. Disiplin
Dengan penghargaan yang besar, maka disiplin pegawai akan menjadi baik dan *qualified* untuk organisasi juga akan lebih mudah

Ada empat alternatif norma pemberian penghargaan agar dapat digunakan untuk memicu kinerja dan produktivitas pegawai yaitu (Mahsun, 2006):

1. *Good congruence* (kesesuaian tujuan)
Organisasi publik akan mempunyai tujuan yang dicapai dan setiap individu juga mempunyai tujuan individual yang tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan begitu, penghargaan merupakan jalan tengah agar tujuan individu dan organisasi dapat seimbang dan disesuaikan.

2. *Equity* (keadilan)

Penghargaan harus dipertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok . Jika kontribusi yang diberikan tinggi maka penghargaan juga akan tinggi dan yang memberikan kontribusi rendah maka penghargaan yang didapat juga akan rendah

3. *Equality* (kemerataan)

Penghargaan harus merata bagi semua pihak baik individu ataupun kelompok yang telah memberikan sumber dayanya untuk mencapai sebuah produktivitas

4. *Kebutuhan*

Sistem penghargaan terhadap pegawai harus sesuai dengan tingkat kebutuhan utama dari pegawai . Penghargaan yang berwujud financial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai

Motivasi memang sangat berpengaruh dalam pencapaian kinerja organisasi atau instansi serta bidang apapun, jika motivasi tidak ada maka tujuan dari organisasi tidak akan tercapai dan kondisi laporan dan sistem yang ada di organisasi akan tidak sesuai dengan perencanaan. Motivasi merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan terhadap kinerja pegawainya. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Firmandari, 2014) menyatakan motivasi bekerja dapat memoderasi SIA, Komitmen Organisasi dan *Reward* terhadap kinerja.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Sutrisno, 2013: 116) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari

karyawan. Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

- e) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c) Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Adanya jaminan kerja. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

- e) Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.
- f) Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Menurut Herzberg dalam (Noor, 2013: 250) faktor motivasi terbagi atas dua faktor yaitu sebagai berikut:

1) Faktor pemuas (*motivation factor*)

Yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (konsisi intrinstik), antara lain :

- a) Prestasi yang diraih
- b) Pengakuan orang lain
- c) Tanggung jawab
- d) Peluang untuk maju
- e) Kepuasan kerja itu sendiri
- f) Kemungkinan pengembangan karir

2) Faktor pemelihara (*maintenance factor*)

Yang merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman

dan kesehatan. Yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik, meliputi :

- a) Kompensasi
- b) Keamanan dan keselamatan kerja
- c) Kondisi kerja
- d) Status
- e) Prosedur perusahaan
- f) Mutu dari supervise teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan baawahan

Berdasarkan faktor diatas, faktor pendorong dari diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkan.

2.1.6. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2015: 110) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) *Engagement*. *Engagement* merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

- 2) *Commitmen*. Komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan organizational citizenship.
- 3) *Satisfaction*. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
- 4) *Turnover*. *Turnover* merupakan kehilangan pekerjaan yang di hargai.

Adapun indikator mengenai motivasi menurut (Mangkunegara & Prabu, 2017: 111) adalah sebagai berikut: 1) Kerja keras 2) Orientasi masa depan 3) Tingkat cita-cita yang tinggi 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas 5) Usaha untuk maju 6) Ketekunan bekerja 7) Hubungan dengan rekan kerja 8) Pemanfaatan waktu. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja keras
Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Orientasi masa depan
Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas
Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan

arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

- 5) Usaha untuk maju
- 6) Usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.
- 7) Ketekunan bekerja
- 8) Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.
- 9) Hubungan dengan rekan kerja
- 10) Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.
- 11) Pemanfaatan waktu
Waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Dalam hal pengukuran motivasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai bahan perbandingan dan bagaimana gambaran untuk mendorong kegiatan penelitian. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Bier Jannah (2010)	Kontribusi pengendalian intern, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi perusahaan (studi kasus : pasaraya Manggara Jakarta)	Variabel Independen: Pengendalian Internal, Sistem informasi akuntansi, Motivasi kerja Variabel Dependen: Kinerja Organisasi perusahaan	Pengendalian intern dengan kinerja organisasi perusahaan menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan. Sistem informasi akuntansi dengan kinerja organisasi perusahaan menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan. Motivasi kerja dengan kinerja organisasi Perusahaan menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan.
2	Eka Purnama Dewi (2010)	Pengaruh Struktur Pengendalian Intern pada Kinerja Perkreditan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Denpasar Utara	Variabel Independen: Pengaruh Struktur pengendalian Intern Variabel Dependen: Kinerja Perkreditan	Menunjukkan dari struktur pengendalian intern, lingkungan pengendalian inter dan sistem akuntansi tidak berpengaruh signifikan, sedangkan prosedur pengendalian mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perkreditan.

3	Kadek Wahyu Indralesmana & Kadek Wahyu Suaryan, (2014)	Pengaruh Penerapan Sistem Informas Akuntansi terhadap Kinerja Individu Pada Usaha Kecil dan Menengah Di Nusa Penida	Variabel Independen: Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Variabel Dependen: Kinerja Individu	Semakin baiknya penggunaan SIA, maka semakin baik pula Kinerja Individu. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Individu sebesar 34,5%.
4	Daniel Surjosuse no (2015)	Pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi UD Pabrik ada Plastic	Variabel independen: lingkungan kerja, dan Motivasi kerja Variabel dependen: Kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Nurhikmah Manurung (2015)	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata Hijau Group (PHG) Cabang Sosa.	Variabel Independen: Motivasi, Komitmen Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Candra Kurniawan (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Angkasa Pura Ii (Persero) Husein Sastranegara Bandung	Variabel independen: Kompensaso dan Motivasi Variabel Dependen Kinerja Karyawan.	Penelitian ini menghasilkan hubungan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai kuat dan positif, kontribusi variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 25,6% kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 32,8%, sedangkan sisanya 41,6% dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
7	Maharani Pradhika (2016)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian	Variabel Independen: Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpina	Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,333 yang menunjukkan bahwa 33,3% variabel kinerja karyawan dapat

		Akuntansi Pada Pt. Indoagung Surya Motor Semarang	n, Motivasi Kerja. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	dijelaskan oleh variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja, sedangkan 66,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
8	Nirwana Harahap (2016)	Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating (studi kasus pada PT.Bank BRI Cabang Kuala simpang)	Variabel Independen: Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Variabel Dependen: Kinerja Variabel Moderasi: Kapasitas Sumber Daya Manusia	Pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kapasitas sumber daya manusia berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Kapasitas sumber daya manusia mempengaruhi secara parsial dan simultan hubungan pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun pengaruh yang paling dominan yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah sistem informasi akuntansi.

2.3. Kerangka Konseptual

2.3.1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai

Sistem informasi akuntansi (SIA) adalah sistem yang mengumpulkan, menyimpan dan mengolah data keuangan dan akuntansi yang digunakan oleh pengambil keputusan . Semakin baik penerapan SIA didalam suatu kinerja, maka diharapkan akan memberikan nilai dan manfaat bagi para pegawai demi mencapai suatu tujuan . Hal ini sejalan dengan penelitian (Barus et al., 2016) dan juga disebutkan penelitian sebelumnya (Periyanti & Effendi, 2014) yang menyebutkan bahwa penerapan SIA berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja.

Pengukuran kinerja adalah alat manajemen untuk meningkatkan sistem pengambilan keputusan dan akuntabilitas terhadap penilaian keberhasilan pelaksanaan program dan kebijakan agar sesuai dengan sasaran yang sudah ditetapkan oleh instansi pemerintah. Dalam pembahasan SIA ini tidak semuanya akan berhasil namun ada kegagalan juga yang dikarenakan pemakai kurang memahami dampak dari keputusan yang diambilnya . Kemampuan pemakai dalam pelaksanaan sangatlah penting agar sistem dapat beroperasi secara maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian (Rizaldi & Suryono, 2015) dan (Kassandra & Juliarsa, 2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa SIA berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3.2. Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai

Pengawasan internal adalah proses untuk mencapai tujuan tertentu yang dijalankan oleh seseorang dari setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang saling berkaitan yaitu pelaporan keuangan, kepatuhan dan operasi. Satuan

pengawasan internal merupakan unit organisasi yang dibentuk untuk membantu manajemen melakukan pengawasan yang independen serta memberikan saran dan perbaikan untuk mencapai mutu lembaga. Usaha untuk menjamin pelaksanaan tujuan merupakan hal yang penting agar menghindari kesalahan-kesalahan dan kecurangan informasi yang menyebabkan kerugian bagi pihak ketiga.

Fungsi pengawasan internal yaitu meningkatkan kinerja organisasi, memberikan opini atas kinerja organisasi, dan mengarahkan manajemen untuk melakukan koreksi atas masalah pencapaian kinerja yang ada. Fungsi ini dilakukan dengan cara memberikan informasi yang dibutuhkan manajemen secara cepat dan memberikan nilai tambah bagi peningkatan kinerja penyelenggara. Dan fungsi ini sangat berguna untuk menilai setiap unit-unit dalam melakukan kebijaksanaan dan prosedur yang menjadi sebuah tanggung jawab. Dan untuk menilai kegiatan dari organisasi sudah dilaksanakan secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan memang sangat berhubungan antara pengawasan internal terhadap suatu kinerja, karena dengan adanya pengawasan langsung maka penanggung jawab kegiatan akan berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Pengawasan ini akan meningkatkan kinerja organisasi dan prestasi kerja para pegawai.

Kinerja pegawai berkaitan dengan kemampuan setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang ditentukan . Proses pencapaian kinerja yang sesuai dengan hasil secara standard telah ditentukan organisasi yang melibatkan penggunaan logika untuk mencari cara ekonomis untuk melaksanakan tugas kerja, peralatan dan bahan kerja, kondisi lingkungan dan ruang, serta berbagai cara yang mudah dalam melaksanakan tugas

kerja yang akan dicapai . Proses tercapainya kinerja ini merupakan hal penting sebagai aktivitas terencana dan berhubungan dengan orang lain, dengan begitu untuk mencapai kinerja perlu dilakukan pengawasan untuk mengurangi kesalahan dan memperbaiki metode yang dinilai kurang efektif.

Kinerja pegawai yang baik dilatar belakangi dengan pengawasan internal yang baik, pengawasan yang tidak sesuai akan menghasilkan kinerja yang tidak diinginkan. Dengan begitu semakin tinggi tingkatan pengawasan yang ada maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dicapai oleh para pegawai. Dan memang saling berhubungan antara pengawasan internal dengan kinerja untuk pencapaian tujuan organisasi. Perbaiki sistem pengawasan dan perbaiki juga kinerja para pegawainya maka tujuan yang akan dicapai akan menghasilkan hasil yang sempurna. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nanda, 2014), (Ardansyah & Wasilawati, 2014), dan (Wahyu, 2009) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengawasan internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2.3.3. Pengaruh *KPI* terhadap Kinerja Pegawai

KPI adalah sistem penilaian yang diberikan kepada para pegawai yang mencapai suatu tujuan dengan hasil yang terbaik. Semakin baik sistem *KPI* dalam suatu organisasi, maka kinerja yang dihasilkan akan sesuai dengan yang diharapkan dan menjadi lebih baik. Salah satu alat untuk meningkatkan kinerja para pegawai adalah *KPI*. Sistem ini dapat menghubungkan perbuatan dan sikap seseorang dalam keadaan bahagia bahkan mampu berperilaku yang baik secara berulang-ulang. *KPI* ini juga bertujuan agar para individu semakin gigih dan semangat dalam memperbaiki atau bahkan mereka bisa meningkatkan prestasi yang telah diterima.

Kategori yang diberikan *KPI* ini yaitu gaji, kenaikan pangkat dan jabatan, bonus, promosi, simbol dan penugasan yang dibuat semenarik mungkin. Umumnya hubungan antara kinerja dengan penghargaan tidak dibahas pada tingkat organisasi saja, namun tetap diingikan pada setiap individu. Organisasi juga menghubungkan antara penghargaan formal seperti tunjangan cuti, tunjangan hari raya, program asuransi dan program lainnya yang akan berhubungan dengan kinerja. Tunjangan besar atau kecilnya itu akan ditentukan dengan kinerja yang dihasilkan para pegawai dan bukan ditentukan oleh organisasi, kekeluargaan atau dalam konteks junior maupun senior.

Jika ingin hubungan kinerja dan *key performance indicators* menghasilkan nilai yang efektif maka diperlukan kinerja yang diukur secara akurat, adanya kedisiplinan yang baik antara individu dan kelompok. Bahkan hal ini juga berlaku terhadap atasan, jika atasan berperilaku dan memberi contoh yang baik dalam organisasi, maka para pegawai juga akan mengikuti jejak atasannya dan menerapkan pada diri mereka sendiri. Besarnya upah tergantung pada hasil kinerja pada setiap individu ataupun kelompok dan bukan sebuah ketergantungan terhadap upah tersebut. Yang diperhatikan dalam hal ini adalah tentang kinerja dan tetap harus mendapatkan *key performance indicators*. Hal ini sejalan dengan penelitian (Koencoro, 2013) dan (Nurmiyati, 2011) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3.4. Motivasi Bekerja memoderasi pengaruh SIA terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah hal yang sangat pribadi yang ada pada seseorang agar mendorong keinginannya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik agar dapat

mencapai tujuan yang baik pula. Motivasi terhadap SIA sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi dengan cara melakukan pelatihan/training ke pengguna SIA agar penerapan SIA bias lebih optimal dan baik otomatis akan memberikan kinerja yang baik. Menurut (Suhud & Rohman, 2015) melalui SIA ini para pekerja agar memotivasi dari segi ilmu pengetahuan atau latar belakang pendidikan agar ketika pekerja menggunakan SIA, mereka bias memahami dan mengerti cara menggunakan dan menerapkan SIA di pemerintahan dan tentunya kinerja para pegawai akan lebih baik. Motivasi bekerja tentu berhubungan dengan penerapan SIA yang membantu motivasi perusahaan untuk menyajikan data organisasi ke dalam bentuk informasi yang akurat dan terpercaya.

Banyak pihak yang memanfaatkan SIA untuk mencapai keunggulan bagi organisasi dan dengan adanya SIA para pegawai akan menjadi mudah dan cepat dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh organisasi . SIA akan berdampak luas kepada pegawai baik secara positif dan negatif . Dampak positif seperti pegawai yang terbiasa dalam melakukan pekerjaannya dengan cara manual sekarang dibantu dengan menggunakan SIA yang telah terkomputerisasi dan dilihat dari segi waktu pekerjaan akan menjadi lebih cepat . Dampak negatifnya akan terdapat penurunan kinerja pegawai apabila penggunaan SIA yang terlalu rumit, disertai daya kinerja pegawai yang sangat rendah. Dengan begitu para karyawan akan termotivasi dan menciptakan kinerjanya menjadi lebih baik . SIA dapat dikatakan efektif jika sistem mampu menghasilkan informasi yang dapat diterima dan mampu memenuhi harapan informasi secara tepat waktu, akurat, dan dapat dipercaya . Agar SIA dapat dimanfaatkan secara efektif untuk memberikan

kontribusi terhadap kinerja, maka anggota dalam organisasi harus dapat menggunakan sistem tersebut dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Firmandari, 2014) yang menunjukkan bahwa motivasi bekerja dapat memoderasi pengaruh SIA terhadap kinerja pegawai.

2.3.5. Motivasi Bekerja memoderasi pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi bekerja dapat ditemukan diluar dan di dalam diri, motivasi yang terdapat diluar merupakan motivasi karena lingkungan, atasan, orang lain dan tekanan. Motivasi yang berasal dari dalam diri yaitu melakukan dengan kesadaran diri sendiri tanpa mengharapkan apapun dan melakukannya dengan ikhlas. Para pegawai yang mengerti akan tanggung jawab dan tugasnya, mereka akan bekerja dan termotivasi untuk menjalankan tugasnya agar tujuan dari organisasi itu tercapai (Mardiasmo, 2002).

Suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan yang ada, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya organisasi dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya. Pengawasan juga kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pengawasan yang baik yang dimiliki oleh organisasi terhadap kinerja pegawainya akan berakibat peningkatan kinerja yang baik pula untuk

kedepannya. Hal ini sejalan dengan penelitian (Firmandari, 2014) yang menunjukkan bahwa motivasi bekerja dapat memoderasi pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai.

2.3.6. Motivasi Bekerja memoderasi pengaruh *Key Performance Indicator*

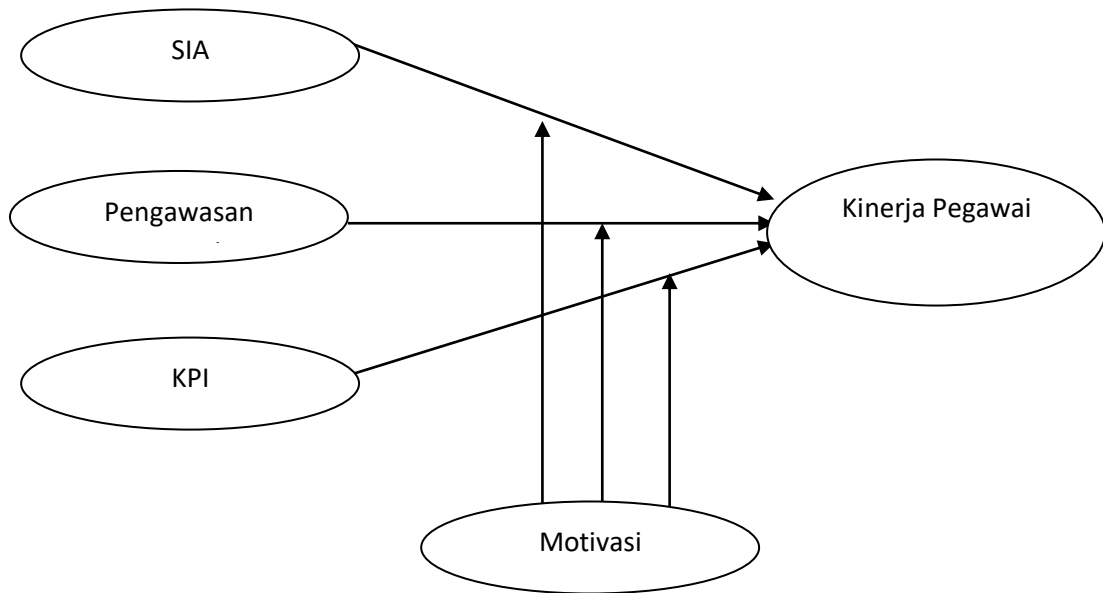
(KPI) Kinerja Pegawai

Agar para pegawai termotivasi secara efektif, maka yang harus diperhatikan yaitu sesuai atau tidak dengan prinsip motivasi. Prinsip motivasi yang akan menyatukan kegiatan dari organisasi serta diselenggarakan dengan kesatuan yang terpadu dan tidak berjalan dengan sendirinya. Pimpinan harus mengetahui kebutuhan dasar para pegawainya agar pimpinan mampu menggerakkan semangat pegawainya dan termotivasi terhadap pekerjaannya. Masih banyak di dalam organisasi yang belum menyadari pentingnya *reward* atau apresiasi dari diri pegawai yang dapat dilakukan dengan membuat karyawan lebih gembira dan produktif, mendekatkan hubungan pekerjaan antara atasan dan bawahan, meningkatkan reputasi organisasi dan memicu para pegawai mewujudkan tujuan perusahaan. Reward juga tidak harus berupa uang atau barang, sebagai pimpinan juga bias memberikan pujian sebagai bentuk apresiasi.

Kategori yang diberikan *KPI* ini yaitu gaji, kenaikan pangkat dan jabatan, bonus, promosi, simbol dan penugasan yang dibuat semenarik mungkin. Umumnya hubungan antara kinerja dengan penghargaan tidak dibahas pada tingkat organisasi saja, namun tetap diinginkan pada setiap individu. *KPI* dimunculkan untuk memotivasi pegawai agar giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, pegawai akan bekerja secara maksimal. Hal ini sejalan dengan

penelitian (Firmandari, 2014) yang menunjukkan bahwa motivasi bekerja dapat memoderasi pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, kemudian disusun konsep kerangka konseptual penelitian yang merupakan hubungan logis dari landasan teori dan kajian empiris yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah serta tujuan penelitian maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai di Perum Perumnas Regionnal I.
2. Ada pengaruh pengawasan internal kinerja pegawai di Perum Perumnas Reginoal I.
3. Ada pengaruh *key performance indicators (KPI)* terhadap kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional I.

4. Ada pengaruh motivasi bekerja sebagai variabel moderating dalam pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional I.
5. Ada pengaruh motivasi bekerja sebagai variabel moderating dalam pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional I.
6. Ada pengaruh motivasi bekerja sebagai variabel moderating dalam pengaruh *key performance indicators (KPI)* terhadap kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional I.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian pada hakikatnya adalah cara yang dilakukan secara sistematis dalam memecahkan suatu permasalahan. Metode penelitian bertujuan untuk mengarahkan peneliti untuk mencari jawaban yang benar dari sebuah permasalahan.

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk melihat pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2017: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah bahagian untuk mengemukakan secara detail, spesifik, lengkap, dimana penelitian dilakukan dan alasan logis mengapa memilih lokasi tersebut.

Untuk melakukan penelitian ini peneliti harus merencanakan dahulu tempat dan waktu penelitian sebagai pedoman kerja dalam meneliti. Adapun tempat penelitian ini akan dilakukan pada Perum Perumnas Regional I Medan yang berada di jalan Matahari Raya No. 313 Helvetia Medan.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah mengemukakan secara rinci kapan penelitian dilakukan, kapan berawal dan berakhir, serta membuat jadwal atau skedul waktu penelitian. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juni 2021 sampai dengan November 2021.

Tabel 3.1

Rencana Kegiatan Penulisan Tesis

No	Kegiatan	Bulan/Tahun																							
		Jun				Jul				Agt				Sept				Okt				Nov			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■	■	■																				
2	Pengajuan Judul					■	■	■	■																
3	Pembuatan Proposal									■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■								
5	Seminar Proposal																	■	■	■	■				
6	Pengumpulan Data																					■	■	■	■
7	Pengolahan Data																					■	■	■	■
8	Bimbingan Tesis																					■	■	■	■
9	Seminar Hasil																					■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																					■	■	■	■

Sumber: Diolah oleh peneliti

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017: 80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada Perum Perumnas Regional I Medan dibawahnya dengan jumlah 78 karyawan tetap dan tidak termasuk karyawan outsorsing yang bekerja sebagai Cleaning Service, Driver dan Security.

Adapun unit kerja didalam penelitian ini dengan jumlah karyawannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Unit Kerja

NO	UNIT KERJA	JUMLAH
1	BAGIAN AKUNTANSI	6
2	BAGIAN PRODUKSI	14
3	BAGIAN PERTANAHAN	10
4	BAGIAN PENDANAAN	9
5	BAGIAN PEMASARAN	28
6	BAGIAN UMUM	6
7	BAGIAN SDM	5
TOTAL		78

Sumber: Diolah oleh peneliti

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut”. Sebuah populasi dengan kuantitas besar dapat diambil sebagian dengan kualitas sampel yang mewakili sama persis dengan kualitas dari populasi dengan kata representative (mewakili). Jumlah dari sampel tidak selalu besar tidak selalu kecil, hal ini tergantung pada keterwakilan

karakter dari sampel.

Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 78 orang dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan sampel jenuh.

3.4. Defenisi Operasional

3.4.1 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel dimana nilainya berpengaruh terhadap variabel lain. Didalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja pegawai. Alternatif jawaban yang tersedia dalam kuesioner berdasarkan skala likert yaitu sangat sangat baik (SB), baik (B), cukup baik (CB), kurang baik (KB) dan tidak baik (TS).

a) Kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah Kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator variabel ini adalah Kualitas (keterampilan, pengetahuan, niat baik, teliti, dan penampilan baik) dan kuantitas (kondisi perasaan, kondisi pikiran, kondisi tubuh, dan kreatif). Alternatif jawaban yang tersedia dalam kuesioner kinerja pegawai berdasarkan skala likert yaitu sangat baik (SB), baik (B), cukup baik (CB), kurang baik (KB) dan tidak baik (TS).

3.4.2 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Sistem informasi Akuntansi, Pengawasan Internal dan *KPI*.

a) Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Sistem informasi akuntansi adalah beberapa subsistem yang berhubungan baik untuk mengolah data keuangan menjadi informasi keuangan yang diperlukan oleh pengambil keputusan. Indikator dari variabel ini adalah ketersediaan, keamanan, dapat dipelihara, dan integrasi. Alternatif jawaban yang tersedia dalam kuesioner Kinerja pegawai berdasarkan skala likert yaitu sangat baik (SB), baik (B), cukup baik (CB), kurang baik (KB) dan tidak baik (TS).

b) Pengawasan Internal

Pengawasan Internal adalah hasil kualitas kerja dari pegawai dalam proses pengelolaan keuangan daerah. Indikator dari variabel ini adalah kinerja dalam perencanaan, penganggaran, tata usaha, pelaporan, dan penanggung jawab. Alternatif jawaban dalam kuesioner kinerja pegawai berdasarkan skala likert yaitu sangat baik (SB), baik (B), cukup baik (CB), kurang baik (KB) dan tidak baik (TS).

c) *KPI*

KPI adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktivitasnya tinggi dan tercapainya tujuan organisasi. Indikator variabel ini adalah ekstrinsik (gaji, tunjangan, bonus dan promosi) dan intrinsic (penyelesaian, pencapaian, dan otonomi). Alternatif jawaban yang tersedia dalam kuesioner kinerja pegawai berdasarkan skala likert sangat baik (SB), baik (B), cukup baik (CB), kurang baik (KB) dan tidak baik (TS).

3.4.3 Variabel Moderating

Variabel moderating yaitu variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya . Dalam penelitian ini variabel moderating yaitu Motivasi Bekerja .

a) Motivasi bekerja

Motivasi bekerja merupakan proses bekerja yang dituntut agar giat dan cermat dalam pekerjaan dan mencapai tujuannya. Indikator pada variabel ini adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Alternatif jawaban yang tersedia dalam kuesioner kinerja pegawai berdasarkan skala likert yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S) dan sangat setuju (SS).

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Jenis Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Pengukuran Variabel	Skala
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	sistem yang berhubungan baik untuk mengolah data keuangan menjadi informasi keuangan yang berguna untuk pengambil keputusan (siklus produksi) (Fachmi Rizaldi, 2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketersediaan sistem yang akan digunakan 2. Keamanan yang dilindungi dari fisik atau logis yang tidak ada otorisasi 3. Dapat dipelihara sesuai ketersediaannya 4. Integrasi yang akurat 	Likert
Pengawasan Internal (X2)	Hasil Kualitas Kerja dari pegawai dalam proses pengelolaan keuangan daerah (Periyanti, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja dalam perencanaan 2. Penganggaran 3. Tata usaha 4. Pelaporan 5. Penanggung Jawab 	Likert
Reward (X3)	Penghargaan atau hadiah agar pegawai menjadi senang, giat dan semangat dalam bekerja di suatu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ekstrinsik : Gaji, Tunjangan, Bonus, Promosi. 2. Intrinsik : Penyelesaian, Pencapaian Otonomi 	Likert

	organisasi (Hasibuan, 2007)		
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Mardiasmo, 2007)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas terdiri dari : Keterampilan, Pengetahuan, niat baik, teliti, dan penampilan baik. 2. Kuantitas terdiri dari : Kondisi perasaan, kondisi pikiran, kondisi tubuh dan kreatif 	Likert
Motivasi Bekerja (Z)	Keinginan seorang pegawai melakukan sesuatu akibat dorongan diri sendiri ataupun diluar diri pegawai agar mampu melakukan tindakan karena ingin melakukannya (Robbins, 2004)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fisiologis / Kebutuhan Fisik 2. Kemanan 3. Kebutuhan Penerimaan 4. Penghargaan 5. Aktualisi diri 	Likert

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data adalah apa dan bagaimana cara peneliti dalam mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan angket/kuesioner yang dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian pada karyawan Perum Perumnas Regional I Medan yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan tentang variable penelitian.

Tabel 3.4
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Diolah oleh peneliti

Sebelum kuesioer disebarakan, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen penelitian pada Perum Perumnas Regional I Medan (orang yg berbeda dengan responden yang sebenarnya) berjumlah 30 orang melalui uji validitas dan uji reliabilitas sebgai berikut:

3.5.1. Uji Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk menngukur apa yang seharusnya diukur untuk menguji validitas data yang diperoleh digunakan *factor analysis* melalui *varimax rotation*. Item yang dimasukkan dalam analisis adalah item yang memiliki *factor loading* > 0,05 (Sugiyono, 2017).

1. Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Tabel 3.5
Uji validitas Sistem Informasi Akuntansi

Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r- kritis	Keterangan
Item 1	0,546	0,30	Valid
Item 2	0,437	0,30	Valid
Item 3	0,612	0,30	Valid
Item 4	0,522	0,30	Valid
Item 5	0,686	0,30	Valid
Item 6	0,587	0,30	Valid
Item 7	0,761	0,30	Valid
Item 8	0,377	0,30	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 3.5 mengemukakan bahwa butir pernyataan yang berhubungan dengan variable sistem informasi akuntansi yang disebarkan dalam uji coba terbatas kepada 30 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 10 item. Diperoleh hasilnya, bahwa seluruh item pernyataan dalam kategori valid.

2. Uji Validitas Pengawasan Internal (X2)

Tabel 3.6
Uji validitas Pengawasan Internal

Item Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	r- kritis	Keterangan
Item 1	0,485	0,30	Valid
Item 2	0,565	0,30	Valid
Item 3	0,588	0,30	Valid
Item 4	0,674	0,30	Valid
Item 5	0,434	0,30	Valid
Item 6	0,589	0,30	Valid
Item 7	0,464	0,30	Valid
Item 8	0,520	0,30	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 3.6 mengemukakan bahwa butir pernyataan yang berhubungan dengan variable pengawasan internal yang disebarkan dalam uji coba terbatas kepada 30 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 8 item. Diperoleh hasilnya, bahwa seluruh item pernyataan dalam kategori valid.

3. Uji Validitas *Key Performa Indicators* (X3)

Tabel 3.7
Uji validitas *Key Performa Indicators*

Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r- kritis	Keterangan
Item 1	0,567	0,30	Valid
Item 2	0,354	0,30	Valid
Item 3	0,562	0,30	Valid
Item 4	0,684	0,30	Valid
Item 5	0,349	0,30	Valid
Item 6	0,368	0,30	Valid
Item 7	0,523	0,30	Valid
Item 8	0,419	0,30	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 3.7 mengemukakan bahwa butir pernyataan yang berhubungan dengan variable *key performa indicators* yang disebarakan dalam uji coba terbatas kepada 30 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 8 item. Diperoleh hasilnya, bahwa seluruh item pernyataan dalam kategori valid.

4. Uji Validitas Motivasi

Tabel 3.8
Uji validitas Motivasi

Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r- kritis	Keterangan
Item 1	0.770	0,30	Valid
Item 2	0.909	0,30	Valid
Item 3	0.765	0,30	Valid
Item 4	0.636	0,30	Valid
Item 5	0.704	0,30	Valid
Item 6	0.879	0,30	Valid
Item 7	0.792	0,30	Valid
Item 8	0.837	0,30	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 3.8 mengemukakan bahwa butir pernyataan yang berhubungan dengan variable motivasi yang disebarakan dalam uji coba terbatas kepada 30 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 8 item. Diperoleh hasilnya, bahwa seluruh item pernyataan dalam kategori valid.

5. Uji Validitas Kinerja Manajerial (Y)

Tabel 3.9
Uji validitas Kinerja Manajerial

Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r- kritis	Keterangan
Item 1	0,780	0,30	Valid
Item 2	0,681	0,30	Valid
Item 3	0,906	0,30	Valid
Item 4	0,804	0,30	Valid
Item 5	0,740	0,30	Valid
Item 6	0,596	0,30	Valid
Item 7	0,630	0,30	Valid
Item 8	0,494	0,30	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 3.9 mengemukakan bahwa butir pernyataan yang berhubungan dengan variable kinerja manajerial yang disebarakan dalam uji coba terbatas kepada 30 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 10 item. Diperoleh hasilnya, bahwa seluruh item pernyataan dalam kategori valid.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuisioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk. Kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas ditujukan untuk mengukur konsistensi

dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Tiap butir pertanyaan dalam masing-masing instrumen akan diuji dengan menggunakan *Cronbach-Alpha coefficient*. Instrumen dikatakan handal (*reliable*) apabila memiliki *Cronbach Alpha* >0,60 (Sugiyono, 2017).

Tabel 3.10
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach' Alpha	Ketentuan Nilai r	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0,846	0,6	Reliabel
Pengawasan Internal (X2)	0,791		Reliabel
<i>Key Performa Indicators</i> (X3)	0759		Reliabel
Motivasi (Z)	0.848		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,903		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Tabel 3.10. mengemukakan bahwa tingkat reliabilitas dari masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach' Alpha* yang berbeda-beda. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variable penelitian dalam kategori reliabel. Hal ini disebabkan karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

3.6. Teknik Analisis Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode SEM PLS (*Partial Least Square*) kemudian software yang digunakan adalah *Smart PLS*. SEM (*Structural Equation Model*)-PLS secara sederhana dapat diartikan suatu metodologi analisis data statistika yang merupakan gabungan dari model regresi, model persamaan struktural dan metode analisis tabel berganda. SEM-PLS merupakan metode statistika yang mempelajari hubungan multivariat yang rumit atau kompleks antara variabel-variabel observasi/pengamatan dan variabel-variabel laten.

3.7. Statistik Deskriptif

Merupakan metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian data sehingga memberikan informasi yang berguna . Statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari rata-rata, standar deviasi, varian, nilai maksimum, nilai minimum, sum, puncak distribusi data (kurtosis) dan homogenal distribusi (*skewness*). Data yang secara normal memiliki nilai *skewness* dan kurtosis mendekati nol (Ghozali, 2013).

3.7.1. Uji Kualitas Data

Uji ini digunakan untuk mengetahui kualitas dari akurasi data yang dikumpulkan melalui pengujian sebagai berikut :

3.7.1.1.1. Evaluasi Outer Model (*Measurement Model*): Validitas

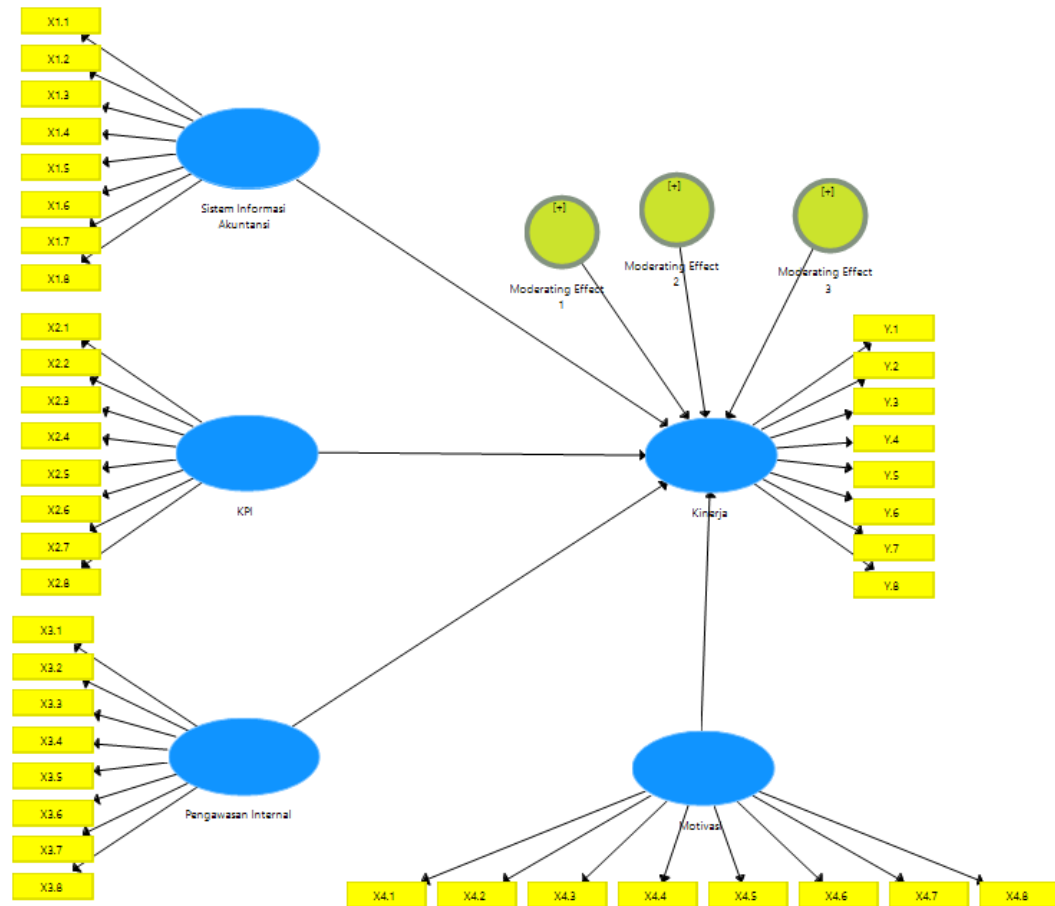
Validitas konvergen merupakan bagian dari *measurement model* (model pengukuran) yang dalam SEM-PLS biasanya disebut sebagai *outer model* sedangkan dalam *covariance-based SEM* disebut *confirmatory factor analysis* (CFA) (Sholihin & Ratmono, 2013: 64). Terdapat dua kriteria untuk menilai apakah *outer model* (model pengukuran) memenuhi syarat validitas konvergen untuk konstruk reflektif . *Outer loading* antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk dipertahankan (Sholihin & Ratmono, 2013: 66). Indikator dengan *loading* di bawah 0,40 harus dihapus dari model . Namun untuk indikator dengan *loading* antara 0,40 dan 0,70 sebaiknya kita analisis dampak dari keputusan menghapus indikator tersebut pada *average variance extracted* (AVE) dan *composite reliability*.

Kita dapat menghapus indikator dengan *loading* antara 0,40 dan 0,70 jika indikator tersebut dapat meningkatkan *average variance extracted* (AVE) dan

composite reliability di atas batasannya (treshold) (Sholihin & Ratmono, 2013: 67). Nilai batasan AVE adalah 0,50 dan *composite reliability* sebesar 0,7. Pertimbangan lain dalam menghapus indikator adalah dampaknya pada validitas isi (content validity) konstruk . Indikator dengan loading yang kecil kadang tetap dipertahankan karena punya kontribusi pada validitas isi konstruk (Sholihin & Ratmono, 2013: 67).

3.7.1.1.2. Evaluasi Outer Model (*Measurement Model*): Reliabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* merupakan nilai reliabilitas, yang mana merupakan suatu nilai untuk mengevaluasi (*to evaluate*) seberapa baik (*how well*) indikator-indikator yang digunakan (*block of indicators*) dalam hal mengukur (*measure*) variabel latennya. Nilai *Cronbach's Alpha* yang dapat diterima di atas 0.7, yang berarti indikator-indikator yang digunakan telah baik dalam hal mengukur variabel latennya.



3.8. Pengujian Hipotesis

3.8.1. Pengaruh Signifikansi

Dalam SmartPLS, pengujian signifikansi pengaruh langsung dan pengujian signifikansi moderasi dilakukan dengan pendekatan *Bootstrapping*. Pada pengujian dengan pendekatan *Bootstrapping*, kriteria pengambilan keputusan adalah dengan memperhatikan nilai pada kolom *P-Values* pada hasil SmartPLS. Suatu pengaruh dikatakan signifikan apabila nilai *P-Values* < tingkat signifikansi 0,05, sementara apabila nilai *P-Values* > tingkat signifikansi 0,05, maka pengaruh dikatakan signifikan.

3.8.2. Koefisien Determinasi (R²)

Uji R² atau uji determinasi untuk mengukur seberapa jauh model dapat menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2009). Nilai koefisien determinasi berada diantara satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R² yang mendekati satu berarti berada diantara nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R² yang mendekati satu untuk memprediksikan variasi variabel dependen, jika nilai R² semakin kecil atau mendekati nol, artinya variabel-variabel independen hampir tidak memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Terdapat kelemahan dalam pemakaian koefisien determinasi yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dipakai pada model. Beberapa peneliti menyarankan untuk memakai nilai *Adjusted* R² ketika melakukan evaluasi model regresi terbaik. Berbeda dengan R², nilai *Adjusted* R² memiliki fluaktasi/naik atau turun jika satu variabel independen ditambahkan pada model (Ghozali, 2013).

Pada model PLS (Partial Least Square) juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

Rumus Q-Square

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

- Dimana $R_1^2, R_2^2 \dots R_p^2$ adalah R square variabel endogen dalam model
- Interpretasi Q^2 sama dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (mirip dengan R^2 pada regresi)

3.8.3 Pengujian Variabel Moderating

Selanjutnya dilakukan pengujian moderasi, yakni menguji apakah motivasi bekerja dapat memoderasi pengaruh SIA, Pengawasan Internal dan *Reward* terhadap Kinerja pegawai.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk menguji apakah Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan Internal dan Motivasi sebagai variabel moderating terhadap Kinerja Pegawai. Sampel yang dipilih adalah pegawai pada Kantor Perum Perumnas Regional I Medan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Sebanyak 78 kuesioner didistribusikan. Dari jumlah tersebut sebanyak 78 kuesioner dapat kembali. Dengan demikian sebanyak 78 kuesioner saja yang dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berikut adalah perincian mengenai pendistribusian dan pengembalian kuesioner.

Tabel 4.1
Data Distribusi Sample Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebarkan	78
2	Jumlah Kuesioner yang kembali	78
3	Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	(0)
4	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	(0)
Respon rate = $290/357 \times 100\%$		100%
Data yang diperoleh		78

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Table 4.1 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner penelitian yang disebarkan kepada responden sebanyak 78 kuesioner, namun tidak semua kuesioner tersebut dikembalikan. Kuesioner kembali adalah 78 kuesioner. Dari 78 kuesioner yang dikembalikan. Oleh karena itu data yang bisa diperoleh sebanyak 78 dengan presentase 100%

4.1.1 Statistik Deskripsi Data

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	53	68%
Perempuan	25	32%
Total	78	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jenis kelamin yang menjadi responden lebih didominasi oleh laki-laki sebanyak 53 orang atau 68%, sedangkan perempuan sebanyak 25 orang atau 32%.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-30 tahun	18	23%
31-40 tahun	56	74%
> 50 tahun	4	3%
Total	78	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tabel 4.3 menunjukan bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 8 orang sebesar 26%, usia 78-40 tahun sebanyak 21 orang sebesar 67% dan usia > 50 tahun sebanyak 2 orang (6%).

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang didapatkan dari hasil tanggapan responden digunakan untuk menginterpretasikan pembahasan sehingga dapat diketahui kondisi dari setiap indikator variabel yang diteliti. Dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi dilakukan menurut (Sugiyono, 2009) yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Tabel 4.4
Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden

Interval Kuesioner	Kategori
1,00 – 1,80	Tidak Baik/Tidak Memadai
1,81 – 2,60	Kurang Baik/Kurang Memadai
2,61 – 3,40	Cukup Baik/Cukup Memadai
3,41 – 4,20	Baik/Memadai
4,21 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Memadai

Setelah diperoleh kategorisasi rata-rata skor atas tanggapan responden, maka dapat dijelaskan interpretasi atas tanggapan responden tersebut pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Dalam penelitian ini, variabel Sistem Informasi Akuntansi diukur dengan 4 indikator antara lain 1) Ketersediaan sistem yang akan digunakan, 2) Keamanan yang dilindungi dari fisik, 3) Dapat dipelihara sesuai ketersediaannya 4) Integrasi yang akurat. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu

SB	=	Sangat baik
B	=	Baik
CB	=	Cukup baik
KB	=	Kurang baik
TB	=	Tidak Baik

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Sistem Informasi

Akuntansi yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Sistem Informasi Akuntansi

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Rata-Rata	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
Ketersediaan Sistem Yang Akan Digunakan								
1	Sistem informasi akuntansi di perusahaan telah tersedia dengan lengkap	36	35	7	0	0	4,37	Sangat Baik
2	Sistem informasi akuntansi yang tersedia diperusahaan didukung dengan jaringan komunikasi yang memadai	29	41	10	0	0	4,35	Sangat Baik
Keamanan yang dilindungi dari fisik								
3	Sistem informasi akuntansi diperusahaan dapat menjamin keamanan data pada saat data disimpan.	28	50	2	0	0	4,44	Sangat Baik
4	Sistem informasi akuntansi diperusahaan dapat menyediakan jasa sesuai yang dijanjikan dengan akurat	16	59	4	0	0	4,21	Sangat Baik
Dapat dipelihara sesuai ketersediaannya								
5	Sistem informasi akuntansi diperusahaan menghasilkan informasi yang akurat	27	44	7	0	0	4,26	Sangat Baik
6	Sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat menyajikan laporan sesuai kebutuhan perusahaan	31	38	9	0	0	4,28	Sangat Baik
Integrasi yang akurat								
7	Sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat menghasilkan laporan yang tepat	39	33	6	0	0	4,42	Sangat Baik
8	Cara kerja sistem informasi akuntansi mudah untuk dipahami	23	50	5	0	0	4,23	Sangat Baik

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Rata-Rata	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
9	Sistem informasi akuntansi perusahaan dapat memberikan kemudahan untuk mencari informasi yang dibutuhkan	31	40	7	0	0	4,31	Sangat Baik
10	Sistem informasi akuntansi perusahaan dapat menghasilkan informasi yang terbaru dengan tepat waktu.	41	29	0	0	0	4,12	Baik
Rata-Rata							4,30	Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat rata-rata jawaban responden sebesar 4,30 hal ini berada di kategori baik dan dari 10 item pernyataan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan sistem informasi akuntansi perusahaan dapat menyediakan data dengan akurat dengan jumlah responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 responden, hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi pada Perum Perumnas Regional I Medan sudah memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional I Medan.

2. Pengawasan Internal (X2)

Dalam penelitian ini, variabel Pengawasan Internal diukur dengan 3 indikator antara lain 1) kinerja dalam perencanaan, 2) Penganggaran, dan 3) Tata usaha. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu

- SB = Sangat baik
- B = Baik
- CB = Cukup baik
- KB = Kurang baik
- TB = Tidak baik

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Pengawasan Internal yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Pengawasan Internal

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Rata-Rata	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
1	perusahaan membuat standar perilaku dan kebijakan yang harus dipatuhi karyawan	45	21	10	1	1	4,38	Sangat Baik
2	Karyawan ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya	36	18	20	4	0	4,10	Baik
3	Adanya pemisahan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya	35	24	15	2	2	4,13	Baik
4	Terdapat otorisasi yang jelas atas transaksi dan aktivitas	40	20	14	4	0	4,23	Sangat Baik
5	Informasi diolah dengan cepat dan tepat waktu	33	29	14	1	1	4,18	Baik
6	Melakukan penilaian secara berkala	33	25	15	3	2	4,08	Baik
7	Audit internal melakukan pengawasan yang efektif	34	21	16	3	4	4,00	Baik
8	Auditor mengetahui proses penilaian risiko yang dilakukan manajemen	33	29	11	3	2	4,13	Baik
Rata-Rata							4,15	Baik

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat rata-rata jawaban responden sebesar 4,15 hal ini berada di kategori baik dan dari 8 item pernyataan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan Kejujuran dan keterbukaan Perum

Perumnas Regional I Medan dalam mengungkapkan kondisi dan peristiwa dalam laporan keuangan dengan jumlah responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 responden, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan membuat standar perilaku dan kebijakan yang harus dipatuhi karyawan.

3. *Key Performa Indicator (X3)*

Dalam penelitian ini, variabel Motivasi diukur dengan 2 indikator antara lain 1) jelas dan 2) Spesifik, 3) mengerti. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu

SB	=	Sangat Baik
B	=	Baik
CB	=	Cukup Baik
KB	=	Kurang Baik
TB	=	Tidak Baik

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel *Key Performa Indicator* yang dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel *Key Performa Indicator*

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Rata-Rata	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Peningkatan Kesejahteraan Pegawai	38	18	16	3	3	4,09	Baik
2	Penerimaan Gaji Tepat Waktu	34	23	15	4	2	4,06	Baik
3	Mengevaluasi Kinerja Pegawai	37	20	13	4	4	4,05	Baik
4	Menerapkan Pelatihan Sesuai Dengan Bidanganya	41	21	12	2	2	4,24	Sangat Baik
5	Peningkatan Kesehatan Pegawai	34	25	14	3	2	4,10	Baik
6	Meningkatkan Intensitas Pertemuan Formal	36	22	12	7	1	4,09	Baik
Rata-Rata							4,11	Baik

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat rata-rata jawaban responden sebesar 4,11 hal ini berada di kategori baik dan dari 6 item pernyataan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan Menerapkan Pelatihan Sesuai Dengan Bidanganya dengan jumlah responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 responden, hal ini menunjukkan bahwa setiap bagian atau pegawai di Perum Perumnas Regional I Medan dalam pemberian pelatihan kerja sesuai dengan jabatan dan fungsinya sehingga pegawai tersebut dapat menguasai pekerjaan sesuai dengan jabatan dan fungsinya dan akan mengakibatkan kinerja pada pegawai Perum Perumnas Regional I Medan akan semakin baik.

4. Motivasi (X4)

Dalam penelitian ini, variabel Motivasi diukur dengan 5 indikator antara lain Fisiologis / Kebutuhan Fisik, Kemanan, Kebutuhan Penerimaan, Penghargaan, Aktualisasi diri. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu :

SB	=	Sangat Baik
B	=	Baik
CB	=	Cukup Baik
KB	=	Kurang Baik
TB	=	Tidak Baik

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel motivasi yang dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Motivasi

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Rata-Rata	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Saya selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan	34	24	11	6	3	4,03	Baik
2	Saya tidak pernah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan yang rumit	26	33	13	5	1	4,00	Baik
3	Saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja saya di masa depan	27	24	19	6	2	3,87	Baik
4	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas	34	25	9	7	3	4,03	Baik
5	Saya menyampaikan kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit	30	23	19	2	4	3,94	Baik
6	Saya menikmati tanggung jawab	31	26	16	3	2	4,04	Baik

7	Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju	27	20	24	5	2	3,83	Baik
8	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja	24	31	17	3	3	3,90	Baik
Rata-Rata							3,95	Baik

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat rata-rata jawaban responden sebesar 3,95 hal ini berada di kategori baik dan dari 8 item pernyataan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas dengan jumlah responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 responden, hal ini menunjukkan bahwa setiap bagian atau pegawai di Perum Perumnas Regional I Medan sangat antusias terhadap kemajuan dan perkembangan mereka selama bekerja dan mengikuti pelatihan serta pengembangan yang diberikan oleh Perum Perumnas Regional I Medan, hal tersebut bertujuan untuk agar pegawai dapat menilai kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan.

5. Kinerja (Y)

Dalam penelitian ini, variabel kinerja diukur dengan 2 indikator antara lain kualitas kerja dan kuantitas kerja. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu

- SB = Sangat Baik
- B = Baik
- CB = Cukup Baik
- KB = Kurang Baik
- TB = Tidak Baik

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel motivasi yang dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Rata-Rata	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Saya selalu dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang banyak	26	27	20	3	2	3,92	Baik
2	Jumlah pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya	25	29	13	8	3	3,83	Baik
3	Hasil dari pekerjaan saya selalui diakui oleh pimpinan	19	32	18	9	0	3,78	Baik
4	Walaupun jumlah pekerjaan yang saya kerjakan saya tetap fokus dalam menyelesaikannya	33	27	13	3	2	4,10	Baik
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	31	23	17	5	2	3,97	Baik
6	Saya tidak suka menunda nunda pekerjaan	33	24	17	0	4	4,05	Baik
7	Saya tidak akan keluar kantor sebelum waktunya pulang	29	26	16	5	2	3,96	Baik
8	Saya akan memberikan alasan ketika tidak dapat hadir ke kantor	32	33	10	2	1	4,19	Baik
Rata-Rata							3,98	Baik

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat rata-rata jawaban responden sebesar 3,98 hal ini berada di kategori baik dan dari 8 item pernyataan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan walaupun jumlah pekerjaan yang saya kerjakan saya tetap fokus dalam menyelesaikannya dengan jumlah responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 responden, hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai di Perum Perumnas Regional I Medan sangat fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun banyaknya pekerjaan yang dilakukan para pegawai tetap bisa menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan minim dari kesalahan, hal ini menunjukkan kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional I Medan sudah baik.

4.1.3. Hasil Pengujian SEM PLS

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap kualitas data yang digunakan. Pengujian ini digunakan untuk menjamin terpenuhinya asumsi yang diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap penelitian ini.

4.1.3.1 Analisis *Outer Model*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.

Tabel 4.10
Convergent Validity Sistem Informasi Akuntansi

Indikator	Sistem Informasi Akuntansi	Rule of Thumb	Keterangan
X1.1	0.674	0,50	Memenuhi
X1.2	-0.192	0,50	Tidak Memenuhi
X1.3	0.505	0,50	Memenuhi
X1.4	0.606	0,50	Memenuhi
X1.5	0.554	0,50	Memenuhi
X1.6	-0.444	0,50	Tidak Memenuhi
X1.7	-0.029	0,50	Tidak Memenuhi
X1.8	0.006	0,50	Tidak Memenuhi

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Convergent Validity Pada Pengawasan Internal

Indikator konstruk pada variable Pengawasan Internal berjumlah 8 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui *loading factor* pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Convergent Validity Pengawasan Internal

Indikator	Pengawasan Internal	Rule of Thumb	Keterangan
X2.1	0.591	0,50	Memenuhi
X2.2	0.014	0,50	Tidak Memenuhi
X2.3	0.749	0,50	Memenuhi
X2.4	0.700	0,50	Memenuhi
X2.5	0.891	0,50	Memenuhi
X2.6	0.147	0,50	Tidak Memenuhi
X2.7	0.608	0,50	Memenuhi
X2.8	0.661	0,50	Memenuhi

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

1. Convergent Validity Pada Key Performa Indicator

Indikator konstruk pada variable *Key Performa Indicator* berjumlah 8 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui *loading factor* pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Convergent Validity Key Performa Indicator

Indikator	Key Performa Indicator	Rule of Thumb	Keterangan
X3.1	0.771	0,50	Memenuhi
X3.2	0.926	0,50	Memenuhi
X3.3	0.812	0,50	Memenuhi
X3.4	0.651	0,50	Memenuhi
X3.5	0.691	0,50	Memenuhi
X3.6	0.926	0,50	Memenuhi
X3.7	0.875	0,50	Memenuhi
X3.8	0.877	0,50	Memenuhi

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

2. Convergent Validity Pada Motivasi

Indikator konstruk pada variable Motivasi berjumlah 8 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui *loading factor* pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13
Convergent Validity Motivasi Bekerja

Indikator	Motivasi Bekerja	Rule of Thumb	Keterangan
X4.1	0.933	0,50	Memenuhi
X4.2	0.914	0,50	Memenuhi
X4.3	0.920	0,50	Memenuhi
X4.4	0.834	0,50	Memenuhi
X4.5	0.777	0,50	Memenuhi
X4.6	0.847	0,50	Memenuhi
X4.7	0.726	0,50	Memenuhi
X4.8	0.817	0,50	Memenuhi

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

3. *Convergent Validity* Pada Kinerja Pegawai

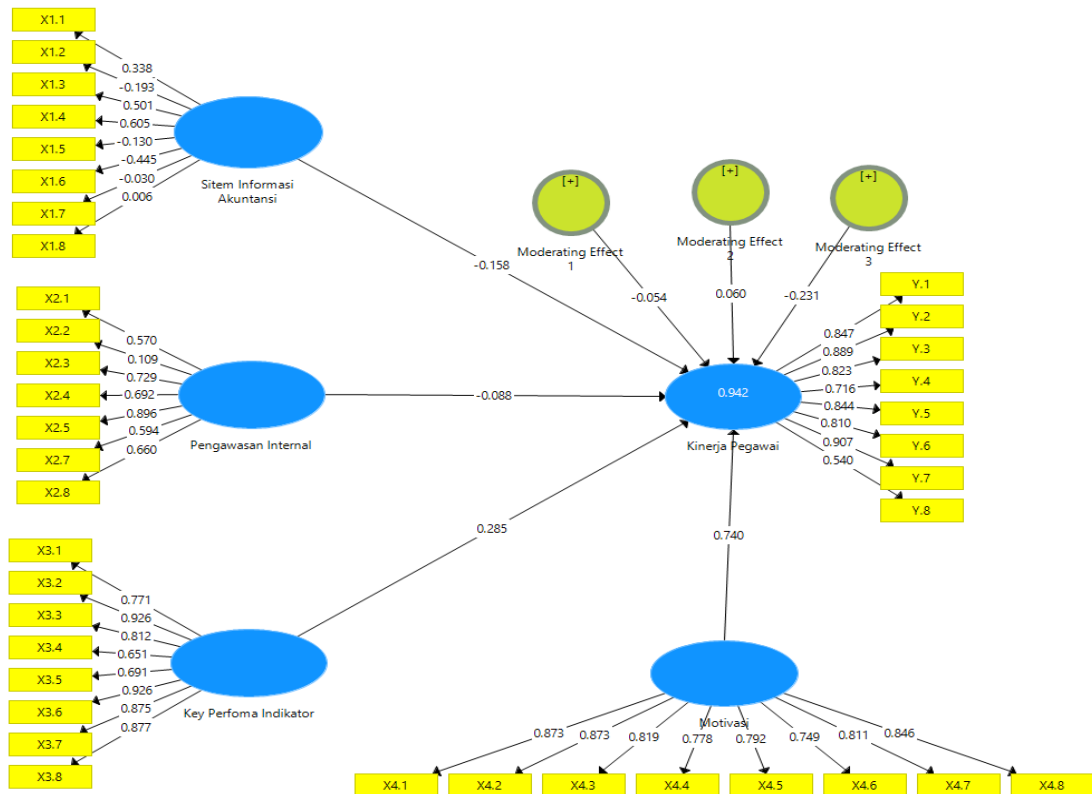
Indikator konstruk pada variable Kinerja Pegawai berjumlah 8 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui *loading factor* pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
Convergent Validity Kinerja Pegawai

Indikator	Kinerja Pegawai	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
Y.1	0.811	0,50	Memenuhi
Y.2	0.825	0,50	Memenuhi
Y.3	0.738	0,50	Memenuhi
Y.4	0.740	0,50	Memenuhi
Y.5	0.809	0,50	Memenuhi
Y.6	0.875	0,50	Memenuhi
Y.7	0.855	0,50	Memenuhi
Y.8	0.849	0,50	Memenuhi

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Adapun hasil evaluasi model pengukuran pada masing-masing indikator konstruk dari *convergent validity* melalui *loading factor* dapat juga dikemukakan pada gambar di bawah ini:



Sumber: Diolah oleh penulis, 2021

Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS

Tabel 4.15

Convergent Validity Sistem Informasi Akuntansi

Indikator	Sistem Informasi Akuntansi	Rule of Thumb	Keterangan
X1.1	0.674	0,50	Memenuhi
X1.3	0.505	0,50	Memenuhi
X1.4	0.606	0,50	Memenuhi
X1.5	0.554	0,50	Memenuhi

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Convergent Validity Pada Pengawasan Internal

Indikator konstruk pada variable Pengawasan Internal berjumlah 8 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui *loading factor* pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.16
Convergent Validity Pengawasan Internal

Indikator	Pengawasan Internal	Rule of Thumb	Keterangan
X2.1	0.711	0,50	Memenuhi
X2.3	0.777	0,50	Memenuhi
X2.4	0.703	0,50	Memenuhi
X2.5	0.783	0,50	Memenuhi
X2.7	0.766	0,50	Memenuhi
X2.8	0.699	0,50	Memenuhi

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

4. Convergent Validity Pada Key Performa Indicator

Indikator konstruk pada variable *Key Performa Indicator* berjumlah 8 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui *loading factor* pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.17
Convergent Validity Key Performa Indicator

Indikator	Key Performa Indicator	Rule of Thumb	Keterangan
X3.1	0.884	0,50	Memenuhi
X3.2	0.837	0,50	Memenuhi
X3.3	0.843	0,50	Memenuhi
X3.4	0.729	0,50	Memenuhi
X3.5	0.721	0,50	Memenuhi
X3.6	0.861	0,50	Memenuhi
X3.7	0.737	0,50	Memenuhi
X3.8	0.749	0,50	Memenuhi

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

5. Convergent Validity Pada Motivasi

Indikator konstruk pada variable Motivasi berjumlah 8 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui *loading factor* pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.18
Convergent Validity Motivasi Bekerja

Indikator	Motivasi Bekerja	Rule of Thumb	Keterangan
X4.1	0.933	0,50	Memenuhi
X4.2	0.914	0,50	Memenuhi
X4.3	0.920	0,50	Memenuhi
X4.4	0.834	0,50	Memenuhi
X4.5	0.777	0,50	Memenuhi
X4.6	0.847	0,50	Memenuhi
X4.7	0.726	0,50	Memenuhi
X4.8	0.817	0,50	Memenuhi

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

6. Convergent Validity Pada Kinerja Pegawai

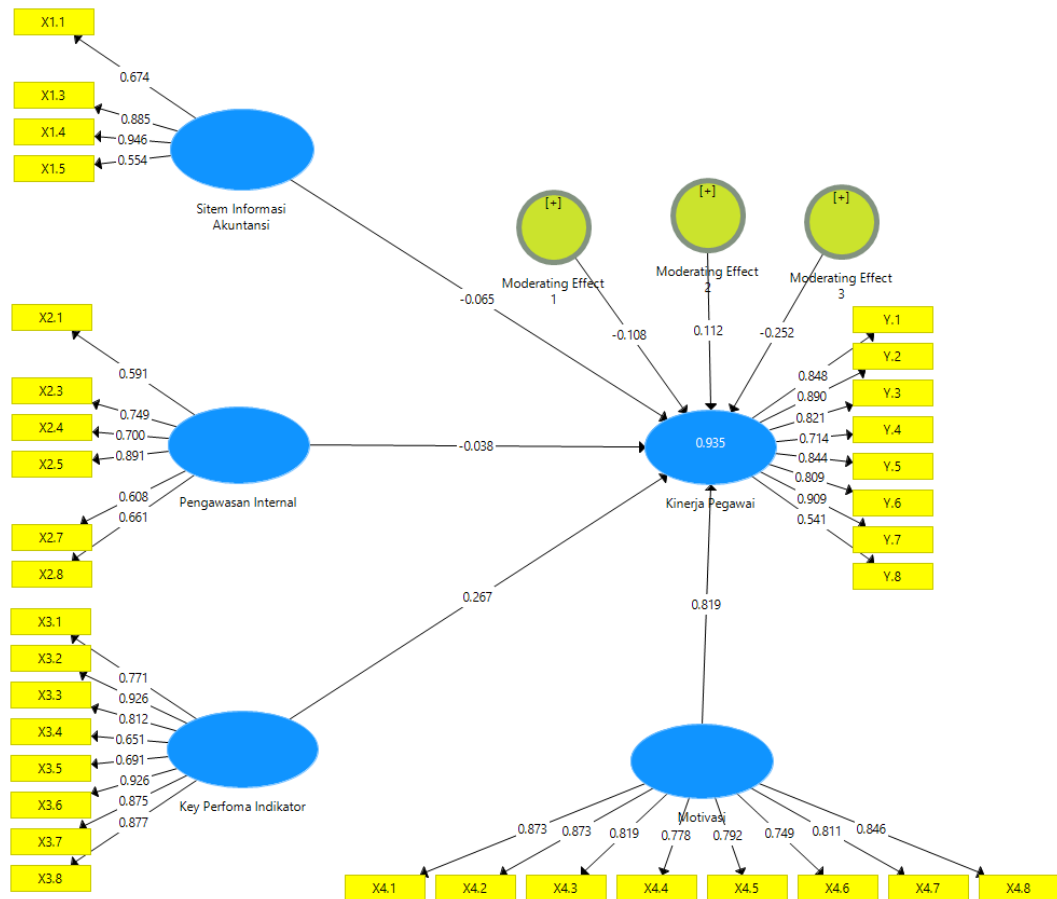
Indikator konstruk pada variable Kinerja Pegawai berjumlah 8 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui *loading factor* pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.19
Convergent Validity Kinerja Pegawai

Indikator	Kinerja Pegawai	Rule of Thumb	Keterangan
Y.1	0.811	0,50	Memenuhi
Y.2	0.825	0,50	Memenuhi
Y.3	0.738	0,50	Memenuhi
Y.4	0.740	0,50	Memenuhi
Y.5	0.809	0,50	Memenuhi
Y.6	0.875	0,50	Memenuhi
Y.7	0.855	0,50	Memenuhi
Y.8	0.849	0,50	Memenuhi

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Adapun hasil evaluasi model pengukuran pada masing-masing indikator konstruk dari *convergent validity* melalui *loading factor* dapat juga dikemukakan pada gambar di bawah ini:



Sumber: Diolah oleh penulis, 2021

Gambar 4.2 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS Modifikasi

b. *Discriminant Validity*

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminan validity apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (Ghozali). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator:

Tabel 4.20
Cross Loading

	Pengawasan Internal	Key Performa Indicator	Motivasi	Kinerja Pegawai	Sistem Informasi Akuntansi
X1.1	0.103	0.142	0.183	0.071	0.674
X1.3	0.214	0.211	0.104	0.102	0.885
X1.4	0.176	0.173	0.053	0.343	0.946
X1.5	0.333	0.334	0.098	0.053	0.554
X2.1	0.711	0.600	0.078	0.025	0.122
X2.3	0.777	0.623	0.113	0.035	0.158
X2.4	0.703	0.189	0.050	0.122	0.171
X2.5	0.783	0.681	0.104	0.143	0.196
X2.7	0.766	0.411	0.194	0.021	0.121
X2.8	0.699	0.557	0.304	0.054	0.333
X3.1	0.545	0.884	0.172	0.143	0.150
X3.2	0.745	0.837	0.128	0.164	0.141
X3.3	0.101	0.843	0.183	0.143	0.789
X3.4	0.560	0.729	0.103	0.111	0.139
X3.5	0.390	0.721	0.169	0.096	0.103
X3.6	0.778	0.861	0.042	0.355	0.065
X3.7	0.690	0.737	0.082	0.195	0.038
X3.8	0.736	0.749	0.160	0.183	0.091
X4.1	0.198	0.183	0.933	0.032	0.096
X4.2	0.145	0.104	0.914	0.198	0.117
X4.3	0.082	0.053	0.920	0.145	0.101
X4.4	0.160	0.098	0.834	0.082	0.375
X4.5	0.032	0.078	0.777	0.160	0.370
X4.6	0.100	0.113	0.847	0.032	0.100
X4.7	0.056	0.050	0.726	0.100	0.178
X4.8	0.039	0.104	0.817	0.198	0.132
Y.1	0.074	0.194	0.103	0.811	0.176
Y.2	0.146	0.304	0.169	0.825	0.783
Y.3	0.176	0.172	0.042	0.738	0.176
Y.4	0.300	0.128	0.183	0.740	0.160
Y.5	0.103	0.183	0.104	0.809	0.184
Y.6	0.089	0.103	0.053	0.875	0.129
Y.7	0.189	0.169	0.098	0.855	0.159
Y.8	0.117	0.042	0.078	0.849	0.504

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2021

Berdasarkan data Tabel 4.20 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik (Ghozali, 2017).

Tabel 4.21
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0.659
Kinerja Pegawai (Y)	0.655
Key Performa Indicator (X3)	0.631
Pengawasan Internal (X2)	0.623
Motivasi (X4)	0.664

Sumber : Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 4.21 diketahui nilai AVE variabel Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0.659, Pengawasan Internal 0.623, *Key Performa Indicator* 0.631, Motivasi 0.664 dan Kinerja Pegawai 0.655, setiap variabel memiliki nilai > 0.5 maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

c. *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,6 (Ghozali, 2017). Berikut nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.22
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0.800
Kinerja Pegawai (Y)	0.923
<i>Key Performa Indicator</i> (X3)	0.940
Pengawasan Internal (X2)	0.817
Motivasi (X4)	0.899

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 4.22 diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

d. *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel.

Tabel 4.23
Cronbach Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0.894
Kinerja Pegawai (Y)	0.911
<i>Key Performa Indicator (X3)</i>	0.927
Pengawasan Internal (X2)	0.844
Motivasi (X4)	0.800

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 4.21 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Maka hasil ini menunjukkan masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

e. *Estimation Weight*

Estimation weight menunjukkan bahwa pengukuran formatif antar variabel harus memiliki nilai signifikan. Nilai signifikansi variabel biasanya $< 0,05$ namun, pada signifikansi nilai *weight* memperbolehkan nilai $< 0,2$ (Ghozali, 2017).

Tabel 4.24
Estimation Weight

Variabel	<i>P Values</i>
Sistem Informasi Akuntansi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,000
<i>Key Performa Indicator (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)</i>	0,000
Pengawasan Internal (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,000

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Pada Tabel 4.25 dinyatakan bahwa nilai Pengawasan Internal terbesar adalah 0,000 dengan *estimation weight* minimal nilai *probability* $< 0,2$ maka variabel penelitian ini memiliki nilai estimasi model pengukuran formatif yang signifikan

4.1.2.2 Analisa *Inner Model*

Setelah memenuhi kriteria *outer model*, selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai uji *goodness of fit*.

a. Uji *Path Coefficient*

Evaluasi path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS menjelaskan bahwa nilai *path coefficient* variabel Sistem Informasi Akuntansi-Kinerja Pegawai sebesar 0,273, Motivasi-Kinerja Pegawai sebesar 0,669, Pengawasan Internal-Kinerja Pegawai sebesar 0,163. Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel dalam model ini pengaruh Motivasi-Kinerja Pegawai menunjukkan arah yang negatif. Sedangkan variabel lainnya menunjukkan arah yang positif.

b. Uji *Goodness of Fit*

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 4.25

R-Square

Variabel	R Square
Kinerja Pegawai(Y)	0,772

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Pada Tabel 4.26 nilai *R-Square* yang diperoleh adalah 0.772 untuk variabel Kinerja Pegawai. nilai tersebut menginterpretasikan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan Internal, hanya mampu menjelaskan varian

Kinerja Pegawaisekitar 77,2%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

a) F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi & Manurung, 2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi & Manurung, 2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $F^2 = 0.02$ berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 2) Jika nilai $F^2 = 0.15$ berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 3) Jika nilai $F^2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.26

F-Square

	Penyusunan Anggaran
Sistem Informasi Akuntansi	0.500
Pengawasan Internal	0.517
<i>Key Performa Indicator</i>	0.429

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari pengujian F-Square pada tabel di atas adalah variabel Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai $F^2 = 0.500$. Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Variabel Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai $F2 = 0.517$. Variabel kejelasan sasaran terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai $F2 = 0.429$. Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

4.1.4 Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t-statistic* dan nilai *p-value*. Variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen apabila $t\text{-statistic} > 1,99$ dan $P\text{-Value} < 0,05$. Berikut ini adalah hasil pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0:

Tabel 4.27
T-Statistics dan P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengawasan Internal > Kinerja Pegawai	0.111	0.033	0.159	6.242	0.000
Key Performa Indicator > Kinerja Pegawai	0.308	0.174	0.160	6.666	0.000
Motivasi > Kinerja Pegawai	0.728	0.816	0.116	7.064	0.000
Moderating Effect 1 > Kinerja Pegawai	0.244	0.098	0.136	5.790	0.000
Moderating Effect 2 > Kinerja Pegawai	0.149	0.073	0.210	5.535	0.000
Moderating Effect 3 > Kinerja Pegawai	0.275	0.208	0.189	5.332	0.000
Sistem Informasi Akuntansi > Kinerja Pegawai	0.365	0.064	0.121	5.542	0.000

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan dari Tabel 4.28 menyatakan bahwa pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai 0.065. hal ini mengindikasikan bahwa jika Sistem Informasi Akuntansi meningkat sebesar 1, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.365. Nilai *t-statistic* sebesar $5.542 > 1,99$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka hipotesis pertama “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel 4.28 menyatakan bahwa pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai 0.111. hal ini mengindikasikan bahwa jika Pengawasan Internal meningkat sebesar 1, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.111. Nilai *t-statistic* sebesar $6.242 > 1,99$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Pengawasan Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka hipotesis kedua “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel 4.28 menyatakan bahwa pengaruh *Key Performa Indicator* terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai 0.308. hal ini mengindikasikan bahwa jika *Key Performa Indicator* meningkat sebesar 1, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.308. Nilai *t-statistic* sebesar $6.666 > 1,99$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa *Key Performa Indicator* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka hipotesis ketiga “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel 4.28 menyatakan bahwa pengaruh Motivasi memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai nilai 0.244. hal ini mengindikasikan bahwa jika Motivasi meningkat sebesar 1, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.244. Nilai *t-statistic* sebesar $5.790 >$

1,99 dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Motivasi dapat memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan dari Tabel 4.28 menyatakan bahwa pengaruh Motivasi memoderasi pengaruh pengawasan internal terhadap Kinerja Pegawai nilai 0.149. hal ini mengindikasikan bahwa jika Motivasi meningkat sebesar 1, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.149. Nilai *t-statistic* sebesar $5.535 > 1,99$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Motivasi dapat memoderasi pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan dari Tabel 4.28 menyatakan bahwa pengaruh Motivasi memoderasi pengaruh *key performa indicators* terhadap Kinerja Pegawai nilai 0.275. hal ini mengindikasikan bahwa jika Motivasi meningkat sebesar 1, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.275. Nilai *t-statistic* sebesar $5.332 > 1,99$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Motivasi dapat memoderasi pengaruh *key performa indicators* terhadap Kinerja Pegawai.

4.2 Pembahasan Penelitian

Setelah dilakukan pengujian pada hasil penelitian, kemudian akan dilanjutkan dengan pembahasan dari hasil penelitian sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai 0.065. hal ini mengindikasikan bahwa jika Sistem Informasi Akuntansi meningkat sebesar 1, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.365. Nilai *t-statistic* sebesar $5.542 > 1,99$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa

Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka hipotesis pertama “diterima”.

Berdasarkan hasil analisis data pada cross loading maka dapat dilihat bahwa nilai loading faktor tertinggi terdapat pada item sistem informasi akuntansi perusahaan dapat menyediakan jasa sesuai yang dijanjikan dengan akurat dengan skor cross loading sebesar 0.946. Hal ini menunjukkan bahwa sistem Informasi Akuntansi merupakan elemen-elemen yang terintegrasi yang menghasilkan laporan keuangan dalam bentuk laporan laba/rugi, laporan perubahan ekuitas, dan laporan posisi keuangan yang bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan guna pengambilan keputusan. Informasi dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dimasa yang akan datang apabila informasi yang disajikan secara akurat.

Sedangkan nilai cross loading terendah terdapat pada item pernyataan Sistem informasi akuntansi perusahaan menghasilkan informasi yang akurat dengan nilai cross loading sebesar 0.554, hal ini menunjukkan bahwa Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi yang ada di Perum Perumnas Regional I Medan sudah menghasilkan informasi yang akurat sehingga dapat membantu pekerjaan dari pegawai Perum Perumnas Regional I Medan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil jawaban responden maka dapat dilihat rata-rata jawaban responden sebesar 4,00 hal ini berada di kategori baik dan dari 10 item pernyataan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan Sistem informasi akuntansi perusahaan dapat menyediakan jasa sesuai yang dijanjikan dengan akurat

dengan jumlah responden menjawab setuju sebanyak 59 responden, hal ini menunjukkan bahwa aplikasi sistem yang meliputi rancangan database, layar input dan output untuk sistem informasi jasa Perum Perumnas Regional I Medan dapat membantu semua proses bisnis secara keseluruhan dan dapat mengurangi terjadinya kesalahan dalam pencatatan dan juga dalam pengolahan informasi yang dibutuhkan serta dengan dibuatnya laporan-laporan yang dibutuhkan, baik laporan financial, manajerial, dan analisis maka dapat membantu pihak manajemen klinik dalam pengambilan keputusan, perencanaan, dan menganalisis serta menilai kinerja dari para karyawan.

Fasilitas sistem informasi akuntansi yang disediakan oleh Perum Perumnas Regional I Medan sudah sangat baik, namun masih ada beberapa pegawai atau karyawan dalam pencarian berkas laporan keuangan perusahaan beberapa tahun belakangan di dalam ruang arsip yang masih mengandalkan metode pencarian manual. Waktu yang diperlukan untuk menemukan berkas laporan keuangan tersebut sangat lama, hal ini disebabkan oleh beberapa karyawan tersebut belum mengikuti pelatihan dan pengembangan dalam menggunakan fasilitas sistem informasi akuntansi berbasis komputer. Padahal perusahaan sudah memanfaatkan teknologi yang ada seperti Sistem Informasi Akuntansi, waktu yang diperlukan untuk mencari berkas laporan keuangan menjadi lebih singkat dan lebih cepat.

Sistem informasi akuntansi (SIA) adalah sistem yang mengumpulkan, menyimpan dan mengolah data keuangan dan akuntansi yang digunakan oleh pengambil keputusan. Semakin baik penerapan SIA didalam suatu kinerja, maka diharapkan akan memberikan nilai dan manfaat bagi para pegawai demi mencapai suatu tujuan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Barus et al., 2016) dan

juga disebutkan penelitian sebelumnya (Periyanti & Effendi, 2014) yang menyebutkan bahwa penerapan SIA berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja.

Pengukuran kinerja adalah alat manajemen untuk meningkatkan sistem pengambilan keputusan dan Pengawasan Internal terhadap penilaian keberhasilan pelaksanaan program dan kebijakan agar sesuai dengan sasaran yang sudah ditetapkan oleh instansi pemerintah. Dalam pembahasan SIA ini tidak semuanya akan berhasil namun ada kegagalan juga yang dikarenakan pemakai kurang memahami dampak dari keputusan yang diambilnya. Kemampuan pemakai dalam pelaksanaan sangatlah penting agar sistem dapat beroperasi secara maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian (Rizaldi & Suryono, 2015) dan (Kasandra & Juliarsa, 2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa SIA berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Pengawasan Internal (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai 0.111. hal ini mengindikasikan bahwa jika Pengawasan Internal meningkat sebesar 1, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.111. Nilai *t-statistic* sebesar 6.242 > 1,99 dan *P-value* 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa Pengawasan Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka hipotesis kedua “diterima”.

Berdasarkan hasil analisis data pada cross loading maka dapat dilihat bahwa nilai loading faktor tertinggi terdapat pada item Setiap manajerial menyampaikan laporan pertanggungjawaban secara tepat waktu dengan scor cross

loading sebesar 0.783. Hal ini menunjukkan bahwa selalu mengawasi atau mengontrol setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai secara efektif, hal ini bertujuan untuk meminimalkan kesalahan yang terjadi pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan Perum Perumnas Regional I Medan sehingga kinerja pegawai dapat terjaga dengan baik dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Sedangkan nilai cross loading terendah terdapat pada item pernyataan Laporan pertanggungjawaban disusun sesuai dengan ketentuan peraturan perusahaan dengan nilai cross loading sebesar 0.699, hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa pegawai di Perum Perumnas Regional I Medan yang pekerjaannya tidak suka diawasi oleh atasannya sehingga pekerjaan yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut kurang maksimal dan tidak mencapai dari apa yang sudah direncanakan dalam pekerjaan.

Pengawasan internal adalah proses untuk mencapai tujuan tertentu yang dijalankan oleh seseorang dari setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang saling berkaitan yaitu pelaporan keuangan, kepatuhan dan operasi . Satuan pengawasan internal merupakan unit organisasi yang dibentuk untuk membantu manajemen melakukan pengawasan yang independen serta memberikan saran dan perbaikan untuk mencapai mutu lembaga. Usaha untuk menjamin pelaksanaan tujuan merupakan hal yang penting agar menghindari kesalahan-kesalahan dan kecurangan informasi yang menyebabkan kerugian bagi pihak ketiga.

Fungsi pengawasan internal yaitu meningkatkan kinerja organisasi, memberikan opini atas kinerja organisasi, dan mengarahkan manajemen untuk melakukan koreksi atas masalah pencapaian kinerja yang ada. Fungsi ini dilakukan dengan cara memberikan informasi yang dibutuhkan manajemen secara

cepat dan memberikan nilai tambah bagi peningkatan kinerja penyelenggara. Dan fungsi ini sangat berguna untuk menilai setiap unit-unit dalam melakukan kebijaksanaan dan prosedur yang menjadi sebuah tanggung jawab. Dan untuk menilai kegiatan dari organisasi sudah dilaksanakan secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan memang sangat berhubungan antara pengawasan internal terhadap suatu kinerja, karena dengan adanya pengawasan langsung maka penanggung jawab kegiatan akan berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Pengawasan ini akan meningkatkan kinerja organisasi dan prestasi kerja para pegawai.

Kinerja pegawai berkaitan dengan kemampuan setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang ditentukan . Proses pencapaian kinerja yang sesuai dengan hasil secara standard telah ditentukan organisasi yang melibatkan penggunaan logika untuk mencari cara ekonomis untuk melaksanakan tugas kerja, peralatan dan bahan kerja, kondisi lingkungan dan ruang, serta berbagai cara yang mudah dalam melaksanakan tugas kerja yang akan dicapai . Proses tercapainya kinerja ini merupakan hal penting sebagai aktivitas terencana dan berhubungan dengan orang lain, dengan begitu untuk mencapai kinerja perlu dilakukan pengawasan untuk mengurangi kesalahan dan memperbaiki metode yang dinilai kurang efektif.

Kinerja pegawai yang baik dilatar belakangi dengan pengawasan internal yang baik, pengawasan yang tidak sesuai akan menghasilkan kinerja yang tidak diinginkan. Dengan begitu semakin tinggi tingkatan pengawasan yang ada maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dicapai oleh para pegawai. Dan memang saling berhubungan antara pengawasan internal dengan kinerja untuk pencapaian

tujuan organisasi. Perbaiki sistem pengawasan dan perbaiki juga kinerja para pegawainya maka tujuan yang akan dicapai akan menghasilkan hasil yang sempurna. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nanda, 2014), (Ardansyah & Wasilawati, 2014), dan (Wahyu, 2009) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengawasan internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Key Performa Indicator Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh *Key Performa Indicator* terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai 0.308. hal ini mengindikasikan bahwa jika *Key Performa Indicator* meningkat sebesar 1, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.308. Nilai *t-statistic* sebesar $6.666 > 1,99$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa *Key Performa Indicator* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka hipotesis kedua “diterima”.

KPI adalah sistem penilaian yang diberikan kepada para pegawai yang mencapai suatu tujuan dengan hasil yang terbaik. Semakin baik sistem *KPI* dalam suatu organisasi, maka kinerja yang dihasilkan akan sesuai dengan yang diharapkan dan menjadi lebih baik. Salah satu alat untuk meningkatkan kinerja para pegawai adalah *KPI*. Sistem ini dapat menghubungkan perbuatan dan sikap seseorang dalam keadaan bahagia bahkan mampu berperilaku yang baik secara berulang-ulang. *KPI* ini juga bertujuan agar para individu semakin gigih dan semangat dalam memperbaiki atau bahkan mereka bisa meningkatkan prestasi yang telah diterima.

Kategori yang diberikan *KPI* ini yaitu gaji, kenaikan pangkat dan jabatan, bonus, promosi, simbol dan penugasan yang dibuat semenarik mungkin. Umumnya hubungan antara kinerja dengan penghargaan tidak

dibahas pada tingkat organisasi saja, namun tetap diinginkan pada setiap individu. Organisasi juga menghubungkan antara penghargaan formal seperti tunjangan cuti, tunjangan hari raya, program asuransi dan program lainnya yang akan berhubungan dengan kinerja. Tunjangan besar atau kecilnya itu akan ditentukan dengan kinerja yang dihasilkan para pegawai dan bukan ditentukan oleh organisasi, kekeluargaan atau dalam konteks junior maupun senior.

Jika ingin hubungan kinerja dan KPI menghasilkan nilai yang efektif maka diperlukan kinerja yang diukur secara akurat, adanya kedisiplinan yang baik antara individu dan kelompok. Bahkan hal ini juga berlaku terhadap atasan, jika atasan berperilaku dan memberi contoh yang baik dalam organisasi, maka para pegawai juga akan mengikuti jejak atasannya dan menerapkan pada diri mereka sendiri. Besarnya upah tergantung pada hasil kinerja pada setiap individu ataupun kelompok dan bukan sebuah ketergantungan terhadap upah tersebut. Yang diperhatikan dalam hal ini adalah tentang kinerja dan tetap harus mendapatkan *reward*. Hal ini sejalan dengan penelitian (Koencoro, 2013) dan (Nurmiyati, 2011) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Jika ingin hubungan kinerja dan *Key Performa Indicator* menghasilkan nilai yang efektif maka diperlukan kinerja yang diukur secara akurat, adanya kedisiplinan yang baik antara individu dan kelompok. Bahkan hal ini juga berlaku terhadap atasan, jika atasan berperilaku dan memberi contoh yang baik dalam organisasi, maka para pegawai juga akan mengikuti jejak atasannya dan menerapkan pada diri mereka sendiri. Besarnya upah tergantung pada hasil

kinerja pada setiap individu ataupun kelompok dan bukan sebuah ketergantungan terhadap upah tersebut. Yang diperhatikan dalam hal ini adalah tentang kinerja dan tetap harus mendapatkan *Key Performa Indicator*. Hal ini sejalan dengan penelitian (Koencoro, 2013) dan (Nurmiyati, 2011) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Key Performa Indicator* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4.2.4. Motivasi Memoderasi Sistem Informasi Akuntansi dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh Motivasi memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai nilai 0.244. hal ini mengindikasikan bahwa jika Motivasi meningkat sebesar 1, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.244. Nilai *t-statistic* sebesar $5.790 > 1,99$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Motivasi dapat memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan dari Tabel 4.25 menyatakan bahwa pengaruh Motivasi memoderasi pengaruh pengawasan internal terhadap Kinerja Pegawai nilai 0.149. hal ini mengindikasikan bahwa jika Motivasi meningkat sebesar 1, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.149. Nilai *t-statistic* sebesar $5.535 > 1,99$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Motivasi dapat memoderasi pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan dari Tabel 4.25 menyatakan bahwa pengaruh Motivasi memoderasi pengaruh *key performa indicator* terhadap Kinerja Pegawai nilai 0.275. hal ini mengindikasikan bahwa jika Motivasi meningkat sebesar 1, maka

Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.275. Nilai *t-statistic* sebesar 5.332 > 1,99 dan *P-value* 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa Motivasi dapat memoderasi pengaruh *key performa indicator* terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi adalah hal yang sangat pribadi yang ada pada seseorang agar mendorong keinginannya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang baik pula. Motivasi terhadap SIA sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi dengan cara melakukan pelatihan/training ke pengguna SIA agar penerapan SIA bias lebih optimal dan baik otomatis akan memberikan kinerja yang baik. Menurut (Suhud, 2015) melalui SIA ini para pekerja agar memotivasi dari segi ilmu pengetahuan atau latar belakang pendidikan agar ketika pekerja menggunakan SIA, mereka bias memahami dan mengerti cara menggunakan dan menerapkan SIA di pemerintahan dan tentunya kinerja para pegawai akan lebih baik. Motivasi bekerja tentu berhubungan dengan penerapan SIA yang membantu motivasi perusahaan untuk menyajikan data organisasi ke dalam bentuk informasi yang akurat dan terpercaya.

Banyak pihak yang memanfaatkan SIA untuk mencapai keunggulan bagi organisasi dan dengan adanya SIA para pegawai akan menjadi mudah dan cepat dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh organisasi . SIA akan berdampak luas kepada pegawai baik secara positif dan negatif . Dampak positif seperti pegawai yang terbiasa dalam melakukan pekerjaannya dengan cara manual sekarang dibantu dengan menggunakan SIA yang telah terkomputerisasi dan dilihat dari segi waktu pekerjaan akan menjadi lebih cepat . Dampak negatifnya akan terdapat penurunan kinerja pegawai apabila penggunaan SIA

yang terlalu rumit, disertai daya kinerja pegawai yang sangat rendah. Dengan begitu para karyawan akan termotivasi dan menciptakan kinerjanya menjadi lebih baik . SIA dapat dikatakan efektif jika sistem mampu menghasilkan informasi yang dapat diterima dan mampu memenuhi harapan informasi secara tepat waktu, akurat, dan dapat dipercaya . Agar SIA dapat dimanfaatkan secara efektif untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja, maka anggota dalam organisasi harus dapat menggunakan sistem tersebut dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Firmandari, 2014) yang menunjukkan bahwa motivasi bekerja dapat memoderasi pengaruh SIA terhadap kinerja pegawai.

Motivasi bekerja dapat ditemukan diluar dan di dalam diri, motivasi yang terdapat diluar merupakan motivasi karena lingkungan, atasan, orang lain dan tekanan. Motivasi yang berasal dari dalam diri yaitu melakukan dengan kesadaran diri sendiri tanpa mengharapkan apapun dan melakukannya dengan ikhlas. Para pegawai yang mengerti akan tanggung jawab dan tugasnya, mereka akan bekerja dan termotivasi untuk menjalankan tugasnya agar tujuan dari organisasi itu tercapai (Mardiasmo, 2002).

Suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan yang ada, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya organisasi dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya . Pengawasan juga kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuan yang telah

ditetapkan . Dengan pengawasan yang baik yang dimiliki oleh organisasi terhadap kinerja pegawainya akan berakibat peningkatan kinerja yang baik pula untuk kedepannya . Hal ini sejalan dengan penelitian (Firmindari, 2014) yang menunjukkan bahwa motivasi bekerja dapat memoderasi pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai.

Agar para pegawai termotivasi secara efektif, maka yang harus diperhatikan yaitu sesuai atau tidak dengan prinsip motivasi. Prinsip motivasi yang akan menyatukan kegiatan dari organisasi serta diselenggarakan dengan kesatuan yang terpadu dan tidak berjalan dengan sendirinya. Pimpinan harus mengetahui kebutuhan dasar para pegawainya agar pimpinan mampu menggerakkan semangat pegawainya dan termotivasi terhadap pekerjaannya. Masih banyak di dalam organisasi yang belum menyadari pentingnya KPI atau apresiasi dari diri pegawai yang dapat dilakukan dengan membuat karyawan lebih gembira dan produktif, mendekatkan hubungan pekerjaan antara atasan dan bawahan, meningkatkan reputasi organisasi dan memicu para pegawai mewujudkan tujuan perusahaan. Reward juga tidak harus berupa uang atau barang, sebagai pimpinan juga bias memberikan pujian sebagai bentuk apresiasi.

Pimpinan jika sering memberikan KPI, maka para pegawai akan termotivasi dengan sendirinya sehingga berdampak terhadap kinerja mereka dan tercapainya tujuan dari organisasi. Reward sangat dibutuhkan untuk merangsang para pegawai agar meningkatkan kualitas kerjanya . KPI non financial dimunculkan untuk memotivasi pegawai agar giat dalam menjalankan

4.2.3 Pengaruh Key Performa Indicator Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t-statistic sebesar $6.666 > 1,99$ dan P-value $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Key Performa Indicator berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka hipotesis kedua “diterima”.

KPI adalah sistem penilaian yang diberikan kepada para pegawai yang mencapai suatu tujuan dengan hasil yang terbaik. Semakin baik sistem *KPI* dalam suatu organisasi, maka kinerja yang dihasilkan akan sesuai dengan yang diharapkan dan menjadi lebih baik. Salah satu alat untuk meningkatkan kinerja para pegawai adalah *KPI*. Sistem ini dapat menghubungkan perbuatan dan sikap seseorang dalam keadaan bahagia bahkan mampu berperilaku yang baik secara berulang-ulang. *KPI* ini juga bertujuan agar para individu semakin gigih dan semangat dalam memperbaiki atau bahkan mereka bisa meningkatkan prestasi yang telah diterima.

Kategori yang diberikan *KPI* ini yaitu gaji, kenaikan pangkat dan jabatan, bonus, promosi, simbol dan penugasan yang dibuat semenarik mungkin. Umumnya hubungan antara kinerja dengan penghargaan tidak dibahas pada tingkat organisasi saja, namun tetap diingikan pada setiap individu. Organisasi juga menghubungkan antara penghargaan formal seperti tunjangan cuti, tunjangan hari raya, program asuransi dan program lainnya yang akan berhubungan dengan kinerja. Tunjangan besar atau kecilnya itu akan ditentukan dengan kinerja yang dihasilkan para pegawai dan bukan ditentukan oleh organisasi, kekeluargaan atau dalam konteks junior maupun senior.

Jika ingin hubungan kinerja dan *Key Performa Indicator* menghasilkan nilai yang efektif maka diperlukan kinerja yang diukur secara akurat, adanya kedisiplinan yang baik antara individu dan kelompok. Bahkan hal ini juga berlaku terhadap atasan, jika atasan berperilaku dan memberi contoh yang baik dalam organisasi, maka para pegawai juga akan mengikuti jejak atasannya dan menerapkan pada diri mereka sendiri. Besarnya upah tergantung pada hasil kinerja pada setiap individu ataupun kelompok dan bukan sebuah ketergantungan terhadap upah tersebut. Yang diperhatikan dalam hal ini adalah tentang kinerja dan tetap harus mendapatkan *Key Performa Indicator*. Hal ini sejalan dengan penelitian (Koencoro, 2013) dan (Nurmiyati, 2011) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Key Performa Indicator* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4.2.4. Motivasi Memoderasi Sistem Informasi Akuntansi dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh Motivasi memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai nilai 0.244. hal ini mengindikasikan bahwa jika Motivasi meningkat sebesar 1, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.244. Nilai *t-statistic* sebesar $5.790 > 1,99$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Motivasi dapat memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan dari Tabel 4.25 menyatakan bahwa pengaruh Motivasi memoderasi pengaruh pengawasan internal terhadap Kinerja Pegawai nilai 0.149. hal ini mengindikasikan bahwa jika Motivasi meningkat sebesar 1, maka Kinerja

Pegawai akan meningkat sebesar 0.149. Nilai *t-statistic* sebesar $5.535 > 1,99$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Motivasi dapat memoderasi pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan dari Tabel 4.25 menyatakan bahwa pengaruh Motivasi memoderasi pengaruh *key performa indicator* terhadap Kinerja Pegawai nilai 0.275. hal ini mengindikasikan bahwa jika Motivasi meningkat sebesar 1, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.275. Nilai *t-statistic* sebesar $5.332 > 1,99$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Motivasi dapat memoderasi pengaruh *key performa indicator* terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi adalah hal yang sangat pribadi yang ada pada seseorang agar mendorong keinginannya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang baik pula. Motivasi terhadap SIA sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi dengan cara melakukan pelatihan/training ke pengguna SIA agar penerapan SIA bias lebih optimal dan baik otomatis akan memberikan kinerja yang baik. Menurut (Suhud & Rohman, 2015) melalui SIA ini para pekerja agar memotivasi dari segi ilmu pengetahuan atau latar belakang pendidikan agar ketika pekerja menggunakan SIA, mereka bias memahami dan mengerti cara menggunakan dan menerapkan SIA di pemerintahan dan tentunya kinerja para pegawai akan lebih baik. Motivasi bekerja tentu berhubungan dengan penerapan SIA yang membantu motivasi perusahaan untuk menyajikan data organisasi ke dalam bentuk informasi yang akurat dan terpercaya.

Banyak pihak yang memanfaatkan SIA untuk mencapai keunggulan bagi organisasi dan dengan adanya SIA para pegawai akan menjadi mudah dan cepat dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh organisasi . SIA akan berdampak luas kepada pegawai baik secara positif dan negatif . Dampak positif seperti pegawai yang terbiasa dalam melakukan pekerjaannya dengan cara manual sekarang dibantu dengan menggunakan SIA yang telah terkomputerisasi dan dilihat dari segi waktu pekerjaan akan menjadi lebih cepat . Dampak negatifnya akan terdapat penurunan kinerja pegawai apabila penggunaan SIA yang terlalu rumit, disertai daya kinerja pegawai yang sangat rendah. Dengan begitu para karyawan akan termotivasi dan menciptakan kinerjanya menjadi lebih baik . SIA dapat dikatakan efektif jika sistem mampu menghasilkan informasi yang dapat diterima dan mampu memenuhi harapan informasi secara tepat waktu, akurat, dan dapat dipercaya . Agar SIA dapat dimanfaatkan secara efektif untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja, maka anggota dalam organisasi harus dapat menggunakan sistem tersebut dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Firmandari, 2014) yang menunjukkan bahwa motivasi bekerja dapat memoderasi pengaruh SIA terhadap kinerja pegawai.

Motivasi bekerja dapat ditemukan diluar dan di dalam diri, motivasi yang terdapat diluar merupakan motivasi karena lingkungan, atasan, orang lain dan tekanan. Motivasi yang berasal dari dalam diri yaitu melakukan dengan kesadaran diri sendiri tanpa mengharapkan apapun dan melakukannya dengan ikhlas. Para pegawai yang mengerti akan tanggung jawab dan tugasnya, mereka akan bekerja dan termotivasi untuk menjalankan tugasnya agar tujuan dari organisasi itu tercapai (Mardiasmo, 2002).

Suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan yang ada, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya organisasi dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya. Pengawasan juga kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pengawasan yang baik yang dimiliki oleh organisasi terhadap kinerja pegawainya akan berakibat peningkatan kinerja yang baik pula untuk kedepannya. Hal ini sejalan dengan penelitian (Firmadari, 2014) yang menunjukkan bahwa motivasi bekerja dapat memoderasi pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai.

Agar para pegawai termotivasi secara efektif, maka yang harus diperhatikan yaitu sesuai atau tidak dengan prinsip motivasi. Prinsip motivasi yang akan menyatukan kegiatan dari organisasi serta diselenggarakan dengan kesatuan yang terpadu dan tidak berjalan dengan sendirinya. Pimpinan harus mengetahui kebutuhan dasar para pegawainya agar pimpinan mampu menggerakkan semangat pegawainya dan termotivasi terhadap pekerjaannya. Masih banyak di dalam organisasi yang belum menyadari pentingnya *reward* atau apresiasi dari diri pegawai yang dapat dilakukan dengan membuat karyawan lebih gembira dan produktif, mendekatkan hubungan pekerjaan antara atasan dan bawahan, meningkatkan reputasi organisasi dan memicu para pegawai mewujudkan tujuan

perusahaan. Reward juga tidak harus berupa uang atau barang, sebagai pimpinan juga bias memberikan pujian sebagai bentuk apresiasi.

Pimpinan jika sering memberikan reward, maka para pegawai akan termotivasi dengan sendirinya sehingga berdampak terhadap kinerja mereka dan tercapainya tujuan dari organisasi. Reward sangat dibutuhkan untuk merangsang para pegawai agar meningkatkan kualitas kerjanya. Reward dimunculkan untuk memotivasi pegawai agar giat dalam menjalankan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan SmartPLS 3.0 dan sobel test pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Semakin baik Sistem Informasi Akuntansi yang tersedia maka semakin meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Pengawasan Internal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Semakin tinggi tingkat Pengawasan Internal maka semakin tinggi tingkat Kinerja Pegawai.
3. *Key Performa Indicator* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Semakin tinggi tingkat *Key Performa Indicator* maka semakin tinggi tingkat Kinerja Pegawai.
4. Motivasi memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai.
5. Motivasi memoderasi pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai.
6. Motivasi memoderasi pengaruh *Key Performa Indicator* terhadap Kinerja Pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Bagi PT. Pembangunan Perumahan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu PT. Pembangunan Perumahan dalam meningkatkan setiap pegawai dalam memberikan pendapat dan masukan dalam menyusun anggaran agar dalam melaksanakan realisasinya dapat berjalan dengan baik dan tercapainya target realisasi dalam penyusunan anggaran.

2. Adapun rencana anggaran yang disusun harus secara kontinyu dalam

pengertian perencanaan anggaran yang disusun adalah dalam jangka pendek, menengah dan panjang. Sehingga optimalisasi penyerapan anggaran dapat terealisasi tepat waktu disebabkan rencana anggaran disusun sesuai agenda kerja yang ditetapkan berdasarkan tanggal dan jenis kegiatan.

3. Perlu senantiasa memperhatikan bawahan dengan memberikan

motivasi dan dorong positif secara kontinu. Dengan meyakinkan pegawai/personil bahwa pekerjaan dalam bidang perencanaan dan penganggaran merupakan pekerjaan yang memiliki prospek dalam peningkatan karir dimasa yang akan datang. Maka dengan demikian komitmen mereka terhadap pekerjaan yang diberikan akan dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab, serta senantiasa berkeinginan untuk tetap bekerja pada bidang/unit kerja perencanaan dan penganggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia, D., & Setiawati, L. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi: Perancangan, Prosedur dan Penerapan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ansel, M. F., & Wijono, S. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende. *Jurnal Psikologi*, 5(2), 125–142.
- Ardansyah, & Wasilawati. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 16(2), 153–162.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Barus, S. A. H., Kamaliah, & Anisma, Y. (2016). *Pengaruh Akses Pajak, Fasilitas, Sosialisasi Perpajakan dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor*. Riau: Universitas Riau.
- Cushing, B. E., & Kosasih, R. (2006). *Sistem Informasi Akuntansi dan Organisasi Perusahaan*. Bandung: Erlangga.
- Desriani, N., & Sholihin, M. (2011). Pengaruh Tingkat Formalitas Evaluasi Kinerja Persepsi Terhadap Aspek Keperilakuan Manajer. *Simposium Nasional Akuntansi XI, Pontianak*, 1–25.
- Dewi, E. P. (2010). *Pengaruh Struktur Pengendalian Intern pada Kinerja Perkreditan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Denpasar Utara*. Bali: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fess, W. R. (2008). *Accounting: Pengantar Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, 9(1), 25–34.
- Frety, F. (2014). *Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. PLN (Persero) Jawa Barat*. Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan.
- Gaol, J. L., & Jimmy, L. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Semarang.

- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24 Update Bayesian SEM* (Vol. 7). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Guy, D. M., Alderman, C. W., & Winters, A. J. (2002). *Auditing: Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Hall, J. A. (2009). *Accounting Information System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Hansen, D. R., & Mowen, D. (2009). *Akuntansi Manajerial*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hansiadi, Y. H. (2002). Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Tingkat Desentralisasi Organisasi: Implikasi Terhadap Kinerja Manajemen. *Jurnal Antisipasi*, 6(1), 3–4.
- Harahap, N. (2016). *Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada PT Bank BRI Cabang Kuala Simpang)*. Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Hariadi, D. D. M. (2013). Pengaruh Produk, Harga, Promosi Dan Distribusi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Produk Projector Microvision. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1(8), 20–31.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrahman, R., & Husnan, S. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM Yogyakarta.
- Iba, Z. (2012). Hubungan Karakteristik Informasi Yang Dihasilkan Oleh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Eurotek Jaya Perkasa Bogor. *Jurnal Kebangsaan*, 1(2), 36–44.
- Indralesmana, K. W., & Suaryana, I. G. N. A. (2014). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Usaha Kecil Dan Menengah Di Nusa Penida. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 8(2014), 14–26.
- Jannah, B. (2010). *Kontribusi Pengendalian Intern, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Perusahaan Studi Kasus: PT. Pasaraya Manggarai di Jakarta*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Jufrizen, Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of

Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Toward the Job Satisfaction and impact on the Permanent Lectures. *International Business Management*, 11(1), 53–60.

- Juliandi, A., & Manurung, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Medan: Umsu Press.
- Kasandra, N. M. A. A., & Juliarsa, G. (2016). Pengaruh Kualitas Penerapan SIA, Pemanfaatan, Dan Kepercayaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 14(1), 539–547.
- Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Koencoro, G. D. (2013). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, C. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Ii (Persero) Husein Sastranegara Bandung*. Bandung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (2005). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24–33.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE UGM Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, N. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata Hijau Group (PHG) Cabang Sosa*. Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Mardiasmo. (2002). Elaborasi Reformasi Akuntansi Sektor Publik: Telaah Kritis terhadap Upaya Aktualisasi Kebutuhan Sistem Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, 6(1), 63–82.
- Mardiyah, A. A., & Gudono, G. (2001). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Desentralisasi Terhadap Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 4(1), 1–21.
- Mudjiati, J. (2008). *Studi Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Mulyadi. (2001). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nanda, L. (2014). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag)*. Surakarta:

Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofi dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nurmiyati, E. (2011). *Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah*. Jakarta: Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Periyanti, & Effendi, R. (2014). *Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial pada Showroom di Kota Palembang*. Palembang: STIE MDP.
- Pradhika, M. (2016). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada PT. Indoagung Surya Motor Semarang*. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Niswantoro Semarang.
- Puspita, H. (2018). Kepuasan Hubungan Kerja dan Tekanan Psikologis Sebagai Sarana dalam Memprediksi Prestasi Pekerjaan. *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan*, 2(2), 7–11.
- Rizaldi, F., & Suryono, B. (2015). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 4(10), 1–18.
- Robbins, S., & Judge, T. (2011). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 201–220.
- Saputri, R. K., & Himam, F. (2015). Mindset Wanita Pengusaha Sukses. *Jurnal Psikologi*, 42(2), 157–172.
- Sari, L., Sampurno, S., & Wahyono, D. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi (Journal of Management and Pharmacy Practice)*, 4(1), 33–38.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1–20.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soemohadiwidjojo, A. T. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhud, S. P., & Rohman, A. (2015). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pegawai Distro di Kota Bandung. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 4(2), 281–292.
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic. *Agora*, 3(2), 175–179.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Prenada Media Group.
- Trenggono, F. C., & Wahyono, H. (2017). Persepsi Masyarakat Mengenai Kinerja Pelayanan PAMSIMAS di Kota Semarang. *Jurnal Pembangunan Wilayah Dan Kota*, 13(4), 411–423.
- Trisnaningsih, S. (2004). Motivasi Sebagai "Moderating Variable" Dalam Hubungan Antara Komitmen Dengan Kepuasan Kerja (Studi Empiris pada Akuntan Pendidik di Surabaya). *MAKSI*, 4(1), 101–113.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wahyu, A. Y. (2009). *Kontribusi Pengendalian Intern, Sistem Informasi Akuntansi, dan Financial Value Added Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi Perusahaan (Studi Kasus PT. Pasaraya Manggarai di Jakarta)*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Wibisono, P. W. (2015). *Pengaruh Reward and Punishment dan Job Rotation terhadap Fraud*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wicaksono, W. D., & Hermani, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Public Departement Biro Perjalanan An Tour & Travel. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 386–396.
- Wirawan, I. K. A., Sudibia, K., & Purbadharmaja, I. B. P. (2015). Pengaruh Bantuan Dana Bergulir, Modal Kerja, Lokasi Pemasaran Dan Kualitas Produk Terhadap Pendapatan Pelaku UMKM Sektor Industri di Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 1–21.
- Wuryaningrum, N. D. (2017). Analisa Keterlambatan Pengerjaan Block 211 dan 311 Kapal Perintis 2000 GT Dari Schedule Perencanaan di PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard. In *Surabaya: Politeknik Perkapalan Negeri*

Surabaya.

Yakub, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273-290.

Yuniarsih, & Suwanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

PETUNJUK PENGISIAN

Berikanlah tanda silang (X) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pertanyaan bagian titik-titik (.....) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Pendidikan : S2 S1 D3 SLTA
5. Lama bekerja : 1 -2 tahun 3-4 tahun >5 tahun

Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling di anggap sesuai.

Dengan opsi jawaban sebagai berikut :

1. SB/SP : Sangat Baik/Sangat Paham
2. B/P : Baik/Paham
3. CB/CP : Cukup Baik/Cukup Paham
4. KB/KP : Kurang Baik/Kurang Paham

TB/TP : Tidak Baik/Tidak Paham

Variabel Sistem Informasi Akuntansi

No	Indikator / Butir Pernyataan	Item Jawaban Responden				
		SB	B	CB	TB	STB
1	Sistem informasi akuntansi di perusahaan telah tersedia dengan lengkap					
2	Sistem informasi akuntansi yang tersedia diperusahaan didukung dengan jaringan komunikasi yang memadai					
3	Sistem informasi akuntansi diperusahaan dapat menjamin kemauan data pada saat data disimpan.					
4	Sistem informasi akuntansi diperusahaan dapat menyediakan jasa sesuai yang dijanjikan dengan akurat					
5	Sistem informasi akuntansi diperusahaan menghasilkan informasi yang akurat					
6	Sistem informasi akuntansi di perusahaandapat menyajikan laporan sesuai kebutuhanperusahaan					
7	Sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat menghasilkan laporan yang tepat					
8	Cara kerja sistem informasi akuntansi mudah untuk dipahami					
9	Sistem informasi akuntansi diperusahaan dapat memberikan kemudahan untuk mencari informasi yang dibutuhkan					
10	Sistem informasi akuntansi diperusahaan dapat menghasilkan informasi yang terbaru dengan tepat waktu.					

Variabel Pengawasan Internal

No	Indikator / Butir Pernyataan	Item Jawaban Responden				
		SB	B	CB	KB	TB
1	perusahaan membuat standar perilaku dan kebijakan yang harus dipatuhi karyawan					
2	Karyawan ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya					
3	Adanya pemisahan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya					
4	Terdapat otorisasi yang jelas atas transaksi dan aktivitas					
5	Informasi diolah dengan cepat dan tepat waktu					
6	Melakukan penilaian secara berkala					
7	Audit internal melakukan pengawasan yang efektif					
8	Auditor mengetahui proses penilaian risiko yang dilakukan manajemen					

Variabel KPI

No	Indikator / Butir Pernyataan	Item Jawaban Responden				
		SB	B	CB	KB	TB
1	Peningkatan Kesejahteraan Pegawai					
2	Penerimaan Gaji Tepat Waktu					
3	Mengevaluasi Kinerja Pegawai					
4	Menerapkan Pelatihan Sesuai Dengan Bidanganya					
5	Peningkatan Kesehatan Pegawai					
6	Meningkatkan Intensitas Pertemuan Formal					

Variabel Kinerja

No	Indikator / Butir Pernyataan	Item Jawaban Responden				
		SB	B	CB	KB	TB
1	Saya selalu dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang banyak					
2	Jumlah pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya					
3	Hasil dari pekerjaan saya selalui diakui oleh pimpinan					
4	Walaupun jumlah pekerjaan yang saya kerjakan saya tetap fokus dalam menyelesaikannya					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
6	Saya tidak suka menunda nunda pekerjaan					
7	Saya tidak akan keluar kantor sebelum waktunya pulang					
8	Saya akan memberikan alasan ketika tidak dapat hadir ke kantor					

Variabel Motivasi

No	Indikator / Butir Pernyataan	Item Jawaban Responden				
		SB	B	CB	KB	TB
1	Saya selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya tidak pernah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan yang rumit					
3	Saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja saya di masa depan					
4	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas					
5	Saya menyampaikan kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit					
6	Saya menikmati tanggung jawab					
7	Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju					
8	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja					

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
2	4	3	3	4	5	1	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	2	3	3	2	3	3	1	3	3
4	4	3	3	5	4	5	4	3	4
4	4	4	4	5	5	5	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	3	4	5	5	4	4	4
2	5	2	2	4	5	4	5	5	5
5	4	3	2	3	2	5	2	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
1	5	2	2	3	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
4	3	3	3	2	2	3	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	3	5	4	5	4	4	4	4
3	4	4	3	3	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	2	3	5	5	2	3
4	3	4	3	3	5	2	1	2	1
2	3	3	2	3	4	3	3	3	2
4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
3	5	4	4	4	4	4	5	4	4
3	4	5	5	4	3	2	4	2	2
5	5	4	5	5	4	4	5	3	5
5	4	3	4	3	3	4	4	5	5
5	5	5	1	5	5	5	5	1	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
5	4	3	5	3	5	4	3	4	2
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	3	4	3	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	4	5	4	5	4	4	4	3
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
3	4	4	2	2	3	3	4	2	3
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	5	5	5	3	5	3
5	3	3	5	3	3	4	5	1	5
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
4	5	3	4	4	4	4	4	3	4
5	4	3	4	5	4	4	3	5	5
2	4	3	4	3	4	3	3	2	3
3	4	4	3	4	5	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	2	4	5	2	4	3	2	2
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	3	4	4	4
3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
3	4	3	3	4	4	4	3	3	4
2	4	4	3	3	4	4	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	2	1	3	1	2	2	2	1	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	3	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	2	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	5	4	2	1	4
5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	3	4	3	3	3	3
4	3	3	3	5	4	4	2
5	5	4	4	3	3	4	4
5	3	4	4	4	4	3	5
4	4	3	3	4	4	3	4
5	3	5	5	5	4	4	5
3	2	5	5	5	5	5	5
5	2	3	5	5	5	3	5
5	5	5	5	3	4	3	5
5	2	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4	4	3
5	4	5	2	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	5	4
5	4	5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	4	4	3	4
3	3	2	4	2	4	1	3
1	3	2	3	4	2	1	3
4	4	3	3	4	3	2	2
5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	5	3	4
5	4	3	3	4	3	4	4
5	5	5	5	3	1	1	1
5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	4	5	4	5	4
3	4	4	3	3	4	5	4
4	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4

5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	5	4	3	4	3
4	3	3	4	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	1	2	5	3	3	5
5	5	5	4	4	4	5	4
4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5
4	5	4	3	4	2	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	5
4	3	3	3	3	3	4	4
5	3	3	4	3	3	3	4
3	5	4	4	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	1	2	1	1	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	4	3

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
5	5	5	5	5	5
1	2	2	2	2	3
5	5	5	5	3	4
4	3	4	3	3	2
3	3	3	4	4	3
4	5	3	5	3	5
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	3	2	3	4	3
5	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4
3	3	5	5	3	4
5	5	5	5	5	5
4	3	1	5	1	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5
5	4	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	5	4
2	2	2	5	4	2
2	2	1	4	3	2
3	3	3	2	2	2
5	5	5	4	4	4
1	4	2	4	4	4
4	3	3	4	3	2
4	4	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4
1	1	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	2
5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4

5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	4	3
4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	4	4
3	2	4	4	3	5
3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	5	5
4	4	4	5	5	5
3	4	5	4	4	4
5	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4
3	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3
4	3	5	3	4	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
2	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	3

X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8
4	3	3	4	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5
1	1	2	2	1	1	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	3	5	3
5	4	3	2	1	5	4	3
3	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	5	3	4	3	3
2	3	2	4	4	5	3	4
3	3	4	4	4	3	4	4
5	4	4	3	5	4	5	4
4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	3	5	3	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	3	3	3	3	3	4
3	4	3	5	4	3	3	3
2	2	2	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	3	5	5	5
5	4	3	5	5	5	5	5
4	3	4	5	4	3	5	5
2	2	2	2	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	5	5	5	5	5
2	2	2	2	3	3	3	3
1	3	2	2	2	2	2	2
5	5	3	5	5	4	3	1
5	4	4	3	3	4	3	3
2	2	1	1	1	2	1	1
5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	5	4
3	4	3	4	2	4	5	4
4	4	5	4	5	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4

5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	3	4
4	4	3	2	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	3	4
5	5	5	3	3	4	3	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	3	4	3	4	3	4
2	2	3	5	4	4	4	3
3	4	3	3	4	3	5	4
4	4	3	5	3	3	3	5
3	3	4	3	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	1	4	5	2	4
5	5	5	5	5	5	4	4
5	4	4	3	3	4	4	4
4	5	3	5	4	5	3	3
5	4	4	4	4	5	2	4
4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	4	5	2	4
4	3	4	4	4	4	3	4
4	3	4	4	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
1	3	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
3	4	5	5	4	3	2	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
5	5	5	4	4	5	5	3	3	4
3	2	2	1	3	1	1	2	3	2
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
4	5	4	4	4	4	4	5	3	5
4	4	3	5	4	5	4	4	5	5
4	4	3	3	3	4	4	5	3	3
4	5	3	4	3	3	3	5	4	3
4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	5	5	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	3	3	3	3	5	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
5	5	4	4	3	4	4	3	5	5
3	4	3	3	4	3	3	4	4	4
2	2	2	3	2	3	2	4	4	4
3	3	3	4	3	4	3	4	4	3
4	5	3	2	4	5	5	5	4	4
4	5	3	4	5	3	5	5	5	5
3	5	4	4	3	5	3	4	5	4
2	2	2	3	2	3	2	4	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	2	2
4	5	3	4	5	3	5	5	4	4
2	2	2	3	2	3	2	4	4	4
3	2	2	2	1	1	2	3	3	2
4	5	5	5	5	3	5	5	5	3
3	3	3	4	5	4	4	4	4	5
1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
5	2	4	5	5	5	5	4	5	3
4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
4	3	4	3	2	4	3	4	2	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	4	4	4	4	3
3	3	3	4	4	4	4	3	4	2
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	3	4	5	5	5	5	5	5	2
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	3	3	4	4	4	3
3	2	2	3	3	3	3	4	4	2
3	3	4	3	3	4	5	5	4	2
3	3	3	5	3	3	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	1
3	4	4	5	5	5	4	4	4	3
4	4	4	4	5	4	4	3	4	3
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
5	3	4	5	5	5	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	4	5	5	5	4	4	4	3
4	4	3	4	3	3	4	4	4	2
3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
5	4	4	5	4	5	5	5	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	2	2	2	1	3	1	1	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	3	3	3	3	4	3

	Pengawasan Internal	Key Performa Indicator	Motivasi	Kinerja Pegawai	Sistem Informasi Akuntansi
X1.1	0.103	0.142	0.183	0.071	0.674
X1.3	0.214	0.211	0.104	0.102	0.885
X1.4	0.176	0.173	0.053	0.343	0.946
X1.5	0.333	0.334	0.098	0.053	0.554
X2.1	0.711	0.600	0.078	0.025	0.122
X2.3	0.777	0.623	0.113	0.035	0.158
X2.4	0.703	0.189	0.050	0.122	0.171
X2.5	0.783	0.681	0.104	0.143	0.196
X2.7	0.766	0.411	0.194	0.021	0.121
X2.8	0.699	0.557	0.304	0.054	0.333
X3.1	0.545	0.884	0.172	0.143	0.150
X3.2	0.745	0.837	0.128	0.164	0.141
X3.3	0.101	0.843	0.183	0.143	0.789
X3.4	0.560	0.729	0.103	0.111	0.139
X3.5	0.390	0.721	0.169	0.096	0.103
X3.6	0.778	0.861	0.042	0.355	0.065
X3.7	0.690	0.737	0.082	0.195	0.038
X3.8	0.736	0.749	0.160	0.183	0.091
X4.1	0.198	0.183	0.933	0.032	0.096
X4.2	0.145	0.104	0.914	0.198	0.117
X4.3	0.082	0.053	0.920	0.145	0.101
X4.4	0.160	0.098	0.834	0.082	0.375
X4.5	0.032	0.078	0.777	0.160	0.370
X4.6	0.100	0.113	0.847	0.032	0.100
X4.7	0.056	0.050	0.726	0.100	0.178
X4.8	0.039	0.104	0.817	0.198	0.132
Y.1	0.074	0.194	0.103	0.811	0.176
Y.2	0.146	0.304	0.169	0.825	0.783
Y.3	0.176	0.172	0.042	0.738	0.176
Y.4	0.300	0.128	0.183	0.740	0.160
Y.5	0.103	0.183	0.104	0.809	0.184
Y.6	0.089	0.103	0.053	0.875	0.129
Y.7	0.189	0.169	0.098	0.855	0.159
Y.8	0.117	0.042	0.078	0.849	0.504

Discriminat Validity dan Reliability

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0.800	0.894	0.659
Kinerja Pegawai (Y)	0.923	0.911	0.655
Key Performa Indicator (X3)	0.940	0.927	0.631
Pengawasan Internal (X2)	0.817	0.844	0.623
Motivasi (X4)	0.899	0.800	0.664

R-Square

Variabel	R Square
Kinerja Pegawai(Y)	0,772

F-Square

Variabel	<i>F-Square</i>
Sistem Informasi Akuntansi	0.500
Pengawasan Internal	0.517
Key Performa Indicator	0.429

Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengawasan Internal > Kinerja Pegawai	0.111	0.033	0.159	6.242	0.000
Key Performa Indicator > Kinerja Pegawai	0.308	0.174	0.160	6.666	0.000
Motivasi > Kinerja Pegawai	0.728	0.816	0.116	7.064	0.000
Moderating Effect 1 > Kinerja Pegawai	0.244	0.098	0.136	5.790	0.000
Moderating Effect 2 > Kinerja Pegawai	0.149	0.073	0.210	5.535	0.000
Moderating Effect 3 > Kinerja Pegawai	0.275	0.208	0.189	5.332	0.000
Sistem Informasi Akuntansi > Kinerja Pegawai	0.365	0.064	0.121	5.542	0.000