



PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS : BAPEDALITBANG KAB. PESISIR SELATAN)

Hanifah Riza Azmi^{1*}, Siti Rahmi²

Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta, Aia Pacah, Kota Padang

Email : hanifahrizaaazmi@gmail.com

Abstract

Performance is a very important aspect and must be considered by all government officials involved in the agency. The success of an agency in a certain period is directly influenced by the efforts made by its employees. The work results achieved by the agency and employees are a form of accountability to the agency and the community. This study aims to determine the effect of internal control, accounting information systems, and work motivation on employee performance. The object of this study was the Regional Planning, Research, and Development Agency (Bapedalitbang) of Pesisir Selatan Regency with 50 employees as respondents. Data analysis was performed using SmartPLS 3.0. The results obtained indicate that internal control, accounting information systems, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Internal Control, Accounting Information System, Work Motivation, Employee Performance.*

Abstrak

Kinerja merupakan aspek yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh perangkat pemerintah yang terlibat dalam instansi tersebut. Keberhasilan suatu instansi dalam periode tertentu secara langsung dipengaruhi oleh upaya yang dilakukan oleh para pegawai. Hasil kerja yang dicapai oleh instansi maupun pegawai merupakan bentuk pertanggungjawaban kepada instansi dan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Objek pada penelitian ini adalah Badan Perencanaan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan (Bapedalitbang) Kabupaten Pesisir Selatan dengan responden sebanyak 50 pegawai. Analisis data dilakukan dengan perangkat SmartPLS 3.0. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Kesuksesan organisasi untuk mempertahankan eksistensi maupun kelangsungan hidupnya tidak terlepas dari peran serta seluruh elemen yang terdapat didalamnya yang bertujuan untuk menjaga konsistensi kinerja organisasi. Pencapaian kinerja organisasi yang maksimal sangat bergantung pada peran konsistensi yang dilakukan oleh kinerja pegawai pada lingkungan



PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

instansi. Badank Perencanaan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bapedalitbang) Kabupaten Pesisir Selatan merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam 2 merencanakan sekaligus mendorong pembangunan daerah. Peran tersebut diwujudkan dengan berbagai program serta aktivitas yang disusun guna meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan serta mendukung tercapainya tujuan pembangunan daerah secara berkelanjutan. Salah satu indikator yang dapat digunakan dalam meninjau keberhasilan serta perkembangan daerah adalah melalui pencapaian kinerja pegawai, dengan melihat hasil sasaran kinerja pegawai (SKP) yang diperolehnya.

Menurut Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) diartikan sebagai ekspektasi kinerja yang diharapkan dapat dicapai setiap tahun, mencakup hasil kerja serta perilaku kerja pegawai. Penerapan SKP menjadi sangat penting karena instansi memegang peran utama dalam perumusan perencanaan pembangunan daerah serta evaluasi kebijakan strategis berbasis penelitian dan pengembangan. Keberadaan SKP dapat meningkatkan mutu dan kemampuan pegawai, memperkuat peran pimpinan, serta membangun kerja sama yang erat antara pimpinan dan pegawai, sesama pegawai, maupun dengan pihak berkepentingan, yang pada akhirnya akan lebih optimal apabila didukung oleh penerapan pengendalian internal yang efektif.

Pengendalian internal menjadi peran penting dalam menjamin kelancaran operasional pada suatu instansi. Pengendalian internal yang optimal akan mendukung efektivitas dan efisiensi pada setiap kegiatan yang dilakukan, meningkatkan keandalan laporan keuangan, menjaga keamanan kekayaan negara, memastikan kepatuhan pada peraturan perundang undangan. Pengendalian internal dikategorikan berhasil apabila semua komponen dari pengendalian internal itu sendiri telah terpenuhi (C. Gunawan et al., 2025). Komponen tersebut mencakup lingkungan pengendalian, evaluasi risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, dan proses pemantauan pengendalian internal dapat terlaksana secara efisien dan efektif.

Sistem informasi akuntansi berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Perkembangan teknologi yang pesat memungkinkan informasi dari berbagai tempat di dunia



PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

dapat diakses dengan mudah dan dalam waktu singkat. Keberadaan sistem informasi akuntansi dapat mempermudah pegawai didalam melakukan pekerjaan dan juga menggambarkan kondisi SDM terhadap penggunaan sistem serta menjadi pertimbangan didalam pengambilan keputusan bagi instansi. Disamping adanya kemudahan teknologi, motivasi kerja untuk pegawai menjadi hal yang penting dalam memberikan hasil yang baik pada capaian hasil kerja.

Motivasi kerja adalah dorongan internal individu yang dapat ditumbuhkan melalui berbagai rangsangan eksternal, seperti kompensasi finansial maupun nonfinansial, yang berpotensi memengaruhi hasil kerja, baik itu secara positif atau negatif (S et al., 2020). Motivasi kerja terbagi dua, yaitu internal dan eksternal. Motivasi internal muncul dari kesadaran pribadi akan pentingnya pekerjaan, sedangkan motivasi eksternal dipengaruhi faktor luar seperti perintah, ajakan, atau tekanan (Irawan, 2025).

Pada lingkungan pemerintahan, permasalahan kinerja pegawai masih menjadi isu yang cukup kompleks dan berulang dari tahun ke tahun. Salah satu permasalahan utama yang sering muncul adalah pegawai yang belum menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pelaksanaan tugas, terlihat dari kurangnya kedisiplinan dalam hal kehadiran, keterlambatan waktu masuk kerja, serta ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini dipengaruhi oleh lemahnya pengendalian internal yang diterapkan pada instansi, dimanapun pengawasan dan pengendalian internal yang belum berjalan secara efektif membuat perilaku indisipliner seringkali tidak mendapatkan tindak lanjut yang tegas, sehingga menimbulkan kebiasaan kerja yang tidak produktif di kalangan pegawai.

Temuan dari hasil penelitian Asih et al., (2024) pengendalian internal terbukti berdampak positif pada kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Gunawan et al., (2025) tidak selaras dengan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa pengendalian internal tidak memberikan dampak positif pada kinerja pegawai. Hasil penelitian Januarta & Purnamawati, (2024) mengungkapkan penggunaan sistem informasi akuntansi berperan positif dalam upaya meningkatkan efektivitas pegawai, sedangkan hasil penelitian Makatengkeng et al., (2021) tidak selaras dengan penelitian sebelumnya yang menggambarkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak memberikan pengaruh positif pada kinerja pegawai yang tidak didukung dengan adanya



PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

kelengkapan sarana dan prasarana untuk keberlangsungan operasionalnya. Hasil penelitian B. Gunawan & Hermawan, (2020) menyatakan motivasi kerja memberikan dampak positif pada kinerja pegawai, dan penelitian yang dilakukan oleh C. Gunawan et al., (2025) menemukan bahwa motivasi kerja tidak memberikan dampak yang positif pada peningkatan hasil kerja pegawai.

Berdasarkan berbagai faktor, fenomena, dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti menilai terdapat hasil yang tidak konsisten terkait pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan replikasi dari Asih et al., (2024) dengan beberapa perbedaan, yaitu pada objek dan waktu penelitian. Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar sebagai referensi ilmiah serta memperlihatkan apakah terdapat perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya atau tidak.

Teori Agensi (*Agency Theory*)

Menurut Wibowo & Febriani, (2023) serta Jensen & Meckling (1976), teori agensi terjadi ketika principal menunjuk agent untuk mengelola perusahaan dan memberi wewenang pengambilan keputusan. Agen dapat bertindak sesuai keinginannya, namun jika tujuan keduanya sama, maka kepentingan principal akan terpenuhi. Teori ini menekankan agar tercapainya kepentingan principal, diperlukan keselarasan tujuan yang dapat didukung oleh pengendalian internal sebagai mekanisme pengawasan, sistem informasi akuntansi sebagai penyedia data yang akurat dan transparan, serta motivasi kerja yang mendorong agent melaksanakan tanggung jawab dengan baik. Dalam hubungan ini, kinerja pegawai dapat meningkat sehingga tujuan organisasi dapat terwujud sesuai kepentingan principal (Hermantono, 2023).

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil yang diraih pegawai berdasarkan standar ditetapkan pada suatu pekerjaan dalam periode waktu tertentu, diukur oleh beberapa indikator dari Bernardin and



PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

Russell (1993) meliputi : kuantitas, kualitas, keefektifan biaya, ketepatan waktu, dampak interpersonal, serta kebutuhan pengawasan (Fauzi & A, 2020). Hasil Kinerja hal yang penting bagi instansi untuk memastikan bahwa setiap individu tau tim dapat bekerja sama secara efektif dalam mencapai visi, misi dan sasaran strategi instansi atau organisasi. Menurut B. Gunawan & Hermawan, (2020) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti reward, sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, serta motivasi kerja. Menurut Sarumaha, (2022) untuk meningkatkan kinerja pegawai berkualitas dipengaruhi oleh budaya organisasi, dimana adanya rasa bertanggung jawab terhadap tugas dan dorongan dari seorang pimpinan memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan kompetensi, dengan pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya, maka hasil kinerja yang diberikan pegawai baik. Dengan demikian, peningkatan pada kinerja pegawai dapat berdampak pada kesuksesan organisasi atau instansi (Putra & Fernos, 2023).

Pengendalian Internal

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2008 menyatakan bahwa pengendalian internal adalah proses yang menyeluruh yang dilakukan secara berkelanjutan oleh pimpinan dan seluruh pegawai dalam memastikan terwujudnya tujuan organisasi melalui aktivitas yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, perlindungan aset negara, serta ketaatan pada kebijakan yang berlaku. Sistem pengendalian internal pemerintah merupakan suatu proses pencapaian tujuan tertentu dengan melakukan sejumlah aktivitas yang saling terkait dan saling mempengaruhi. Sistem pengendalian internal bukan hanya organisasi terstruktur dengan kebijakan, pedoman, formulir, dan personel yang berkualitas, akan tetapi terdapat pada serangkaian aktivitas yang dapat memberikan jaminan dari penipuan dan aktivitas jahat lainnya (Sitanggang, 2023). Pengendalian internal yang efisien dapat memastikan bahwa kebijakan atau pedoman dalam suatu instansi atau organisasi telah dijalankan dengan baik serta terstruktur, sehingga memberikan kontribusi yang baik terhadap kualitas pekerjaan dan meningkatkan kinerja pegawai sesuai standar yang ditetapkan. Berdasarkan hasil temuan penelitian Makatengkeng et al., (2021), (Asih et al., 2024), serta (Puspitasari & Dahlia, 2020) menemukan



PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

bahwa pengendalian internal yang dilaksanakan pada instansi telah memberikan dampak yang baik pada peningkatan kinerja pegawai.

H1 : Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi merupakan implementasi aplikasi berbasis keuangan yang secara integral digunakan untuk membantu proses pemenuhan informasi keuangan sebagai landasan didalam pengambilan keputusan (Romadhan et al., 2024). Sistem informasi akuntansi akan memberikan kemudahan kepada pengguna dan membantu didalam meminimalkan risiko kesalahan yang terjadi jika dibandingkan dengan sistem akuntansi manual. Adanya sistem informasi akuntansi pada instansi pemerintah diharapkan mampu meningkatkan kualitas serta kecepatan dalam proses penetapan keputusan, yang akan memberikan hal positif bagi instansi untuk menggapai keunggulan strategis yang ditandai dengan peningkatan kinerja yang signifikan (Lubis et al., 2022). Berdasarkan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Humaira et al., (2024), Asih et al., (2024), dan Sampeallo G. et al. (2022) dengan menemukan bahwa sistem informasi akuntansi telah memberikan dampak positif pada peningkatan hasil kerja pegawai.

H2 : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja memberikan energi untuk menginspirasi berbagai segala kemungkinan yang ada dan menimbulkan keinginan yang tinggi untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja (Suswati, 2022). Motivasi kerja merupakan sekumpulan energi yang timbul dari dalam diri seseorang maupun pengaruh luar, yang memotivasi individu dalam memulai tindakan terkait pekerjaan, termasuk dalam hal bentuk, arah, intensitas dan durasinya (Dai Basri et al., 2024). Motivasi menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi dan komitmen pegawai terhadap instansinya (Yusuff, 2023). Motivasi kerja menjadi faktor krusial dalam peningkatan kinerja pegawai yang memberikan dampak positif pada kinerja pegawai (Sitorus et al., 2025 ; C. Gunawan et al., 2025; Ilahi & Lisda, 2023).



PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

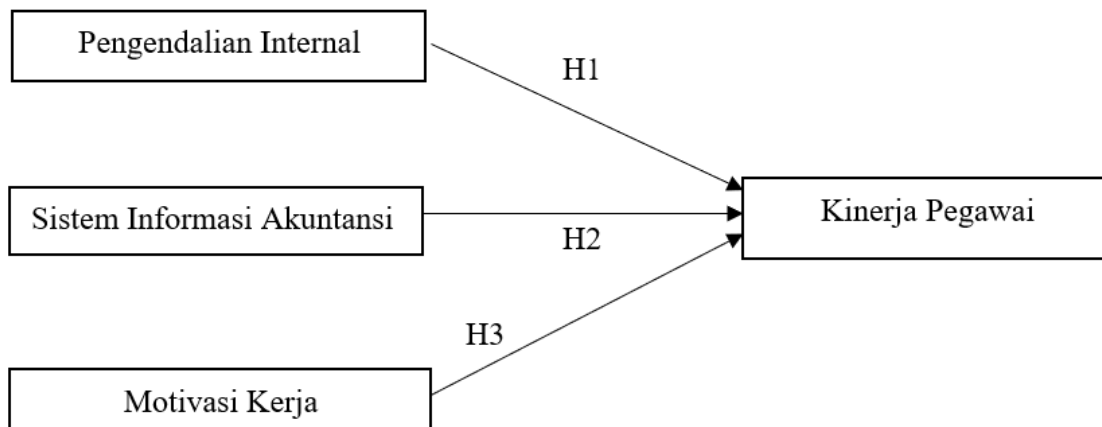
<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data primer yang diperoleh dari kuesioner (angket). Populasi mencakup seluruh pegawai Badan Perencanaan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pesisir Selatan berjumlah 50 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non-probability Sampling* dengan metode *sampling* jenuh, dimana seluruh anggota populasi diikutsertakan menjadi sampel (Sari et al., 2024). Sampel yang diperoleh sebanyak 50 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- $b_1 b_2 b_3$ = Koefisien Regresi
- x_1 = Pengendalian Internal



PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

x_2	= Sistem Informasi Akuntansi
x_3	= Motivasi Kerja
e	= <i>Error</i>

Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang diukur dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5. Untuk menilai variabel kinerja pegawai, digunakan indikator pengukuran yang diadopsi dari Sitanggang, (2023) yaitu mutu kerja, jumlah atau kuantitas, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tingkat keberhasilan, kemampuan untuk bekerja secara mandiri, kehadiran (absensi), serta penyelesaian tugas (kreatif & produktif).

Variabel Independen

Dalam penelitian ini variabel independen diukur menggunakan skala likert 1 sampai 5, yang mana variabel tersebut terdiri dari pengendalian internal dengan menggunakan indikator yang diadaptasi dari Sitanggang, (2023) meliputi lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pengawasan (monitoring). Selanjutnya, variabel sistem informasi akuntansi digunakan indikator yang diadopsi dari Sitanggang, (2023) yaitu keandalan (reliability), integrasi (integration), fleksibilitas (flexibility), dan waktu respon (response time). Dan, motivasi kerja digunakan indikator yang dikutip dari Sitanggang, (2023) terdiri dari penghargaan, lingkungan operasional, sarana dan prasarana yang tersedia, pencapaian kinerja, apresiasi pimpinan, dan pekerjaan itu sendiri.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil data yang diperoleh bahwasanya sebagian besar responden adalah laki-laki berjumlah 28 orang atau 56% dan sisanya sebesar 22 orang atau 44% dari responden perempuan dari keseluruhan total responden. Berdasarkan kategori umur dari hasil survei yang dihasilkan bahwasanya pegawai yang bekerja di instansi berdominan berusia diatas 41 tahun sebanyak 26 orang atau 52%. Jika diamati berdasarkan tingkat Pendidikannya pegawai memiliki tingkat



PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

pendidikan yang lebih banyak ialah S1 dengan jumlah responden sebesar 32 orang atau 64%. Dan berdasarkan hasil data pegawai yang lama masa pekerjaan yang paling banyak selama 11 – 15 tahun sebanyak 25 orang atau 50%.

Analisis koefisien diterminasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai presentasi kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,497	0,464

Sumber : olah data dengan menggunakan SmartPLS 3.0

Dari hasil yang diperoleh didapatkan bahwa koefisien determinasi (R2) sebesar 0,4797, yang dapat diartikan bahwa secara signifikan bahwa pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja sebesar 49,7% berpengaruh pada kinerja pegawai, sementara 50,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T Statistics	P Values	Hasil Uji Hipotesis
Pengendalian Internal -> Kinerja Pegawai	2,865	0,004	H1 Diterima
Sistem Informasi Akuntansi -> Kinerja Pegawai	2,858	0,004	H2 Diterima
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	2,240	0,026	H3 Diterima

Sumber : Olah Data dengan menggunakan SmartPLS 3.0

Berdasarkan data yang diperoleh pada hasil uji hipotesis untuk variabel pengendalian internal menunjukkan nilai t statistic 2,865 dan p values $0,004 < 0,05$, maka pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, sistem informasi akuntansi dengan nilai t statistic 2,858 dan p values $0,004 < 0,05$, yang diartikan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dan, motivasi kerja terdapat nilai t statistic 2,240 dan p values $0,026 < 0,05$, yang dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

SIMPULAN

Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai



PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

Berdasarkan hasil uji yang diperoleh bahwa pengendalian internal memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai p values 0,004 yang mana lebih rendah dari alpha 0,05 ($0,004 < 0,05$) dengan t statistic 2,865. Dapat diartikan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa instansi telah melaksanakan pengendalian internal yang efektif dan efisien dengan menerapkan lima unsur utama yang meliputi lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Penerapan kelima unsur tersebut secara konsisten menjadikan setiap kegiatan yang dilaksanakan instansi berjalan dengan terarah, terukur, efektif serta efisien dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Temuan yang diperoleh selaras dengan penelitian Puspitasari & Dahlia, (2020) yang menunjukkan bahwa pengendalian internal memberikan pengaruh positif pada kinerja pegawai. Penelitian Nasution & Harahap, (2023) juga menguatkan bahwa lingkungan pengendalian internal yang baik akan membentuk suasana kerja yang positif, sehingga memotivasi pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan optimal. Oleh karena itu, pengendalian internal terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Makatengkeng et al., 2021 ; Asih et al., 2024).

Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji yang diperoleh bahwa sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai p values sebesar 0,004 yang mana lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ($0,004 < 0,05$) dengan t statistic 2,858. Dapat diartikan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Temuan yang diperoleh menunjukkan didalam pelaksanaan operasional kerja, apabila sistem informasi akuntansi digunakan secara efektif dapat menyajikan informasi keuangan dan non-keuangan yang akurat, relevan, dapat dipercaya, serta tepat waktu, sehingga membantu proses pengambilan keputusan. Adanya sistem informasi akuntansi pada instansi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai, karena dapat menunjang kelancaran aktivitas operasional, memperkuat pengawasan internal, serta mempercepat dalam pencapaian target instansi. Hasil yang diperoleh didukung dengan hasil penelitian B. Gunawan & Hermawan, (2020) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif



PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Asih et al., 2024) dan (C. Gunawan et al., 2025) yang menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai p values 0,026 yang lebih kecil dari alpha 0,05 ($0,026 < 0,05$) dengan t statistic 2,240. Dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil tersebut menandakan terdapat motivasi kerja yang tinggi dikalangan pegawai Badan Perencanaan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bapedalitbang) Kabupaten Pesisir Selatan mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Motivasi yang tinggi dimiliki pegawai cenderung menunjukkan semangat, giat, inisiatif, dan rasa tanggungjawab yang lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil hipotesis ini didukung oleh penelitian Puspitasari & Dahlia, (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif pada kinerja pegawai. Selanjutnya, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asih et al., 2024 ; Ilahi & Lisda, 2023 ; Sitanggang, 2023).

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengendalian internal, sistem informasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bapedalitbang) Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan yaitu pengendalian internal terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Adapun beberapa keterbatasan yang ditemui dan saran bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu terdapat beberapa variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang belum dimasukkan kedalam penelitian saat ini,



PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

seperti variabel budaya organisasi, kompensasi, dan variabel lainnya yang berpotensi relevan namun belum mencakup kedalam penelitian yang dilakukan saat ini. Dan, terdapat model serta analisis yang lebih mutakhir untuk dapat digunakan guna menyempurnakan model penelitian kedepannya, seperti menjadikan variabel moderasi atau mediasi dalam hubungan antar variabel.

Pimpinan Bapedalitbang Kabupaten Pesisir Selatan perlu memperkuat pengendalian internal secara konsisten, meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi, serta menciptakan lingkungan kerja kondusif dengan penghargaan atas kinerja pegawai guna mendukung tata kelola yang baik dan pencapaian tujuan organisasi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan dapat memperluas penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kompensasi, dan kualitas kerja agar hasilnya lebih komprehensif dalam memahami faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Referensi

- Asih, P. Y. S., Khoirina, S., & Hairudin, H. (2024). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Selatan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 1660–1667.
- Dai Basri, N., Maryam, S., & Sumangelipu, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 3(1), 57–67.
- Fauzi, A., & A, R. H. N. (2020). Manajemen Kinerja.
- Gunawan, B., & Hermawan, Y. C. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Reward dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Kantor BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo). *Jurnal Riset Akuntansi Mercuru Buana*, 6(2).
- Gunawan, C., Sampeallo, Y. G., & Pasulle, J. D. (2025). Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bapenda Kota Bontang. *Jurnal EKSIS*, 21(1), 67–83.
- Hermantono, A. (2023). Teori Agensi: Teori Agensi Dalam Perspektif Akuntansi Syariah. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 15–18.
- Humaira, S., Sujaya, F. A., & Trisyanto, A. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 2669–2686.
- Ilahi, F. A., & Lisda, R. (2023). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Brainy: Jurnal Riset Mahasiswa*,



PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

3(1), 20–26.

- Irawan, D. (2025). *Transformasi Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Konstruksi Berkelanjutan*.
- Januarta, G. W., & Purnamawati, I. G. A. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 15(02), 321–329.
- Lubis, S. M., Ayu, S., & Hendra, W. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Disclosure: Journal of Accounting and Finance*, 2(2), 126–141.
- Makatengkeng, G., Kalangi, L., & Gamaliel, H. (2021). Pengaruh Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "Goodwill"*, 12(2), 395–405.
- Nasution, Z., & Harahap, A. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bilah Hilir. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(2), 1052–1064.
- Puspitasari, A. D., & Dahlia, L. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, 17(1), 81–93.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.
- Romadhan, N. I., Sofyani, H., & Putra, A. Z. (2024). Pengujian Moderasi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kepada Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Inovatif*, 2(2), 104–118.
- Sari, M. N., Abdillah, L. A., Asmarany, A. I., Rakhmawati, I., Pattiasina, P. J., Kusnadi, I. H., Hasanuddin, R., Pradana, I. P. Y. B., Rela, I. Z., & Hadikusumo, R. A. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif (Konsep & Aplikasi)*. Mega Press Nusantara.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.
- Sitanggang, S. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Bupati Samosir.
- Sitorus, S. L., Fikri, M. A. A., & Yasykur, M. N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang Selatan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 4(01), 1–12.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Wibowo, L. E., & Febriani, N. (2023). Implementasi Teori Agensi, Efisiensi Pasar, Teori Sinyal dan Teori Kontrak Dalam Pelaporan Akuntansi Pada PT. Eskimo Wieraperdana.
- Yusuff, A. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai.