

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH (BPKPD)
PROVINSI JAMBI**

**Nuraimah¹, Eri Bestary Al Haitamy², Ferdyan Wana Saputra³
Akuntansi Perpajakan, Politeknik Jambi, Jambi, Indonesia**

E-mail: nuraimah.akt21@politeknikjambi.ac.id

Abstract

This study aims to provide the impact of accounting information systems and work motivation on employee performance at the Regional Revenue and Financial Management Agency (BPKPD) of Jambi Province. This study is expected to provide clear insight into the importance of accounting information systems and work motivation in improving employee performance and providing suggestions for BPKPD human resources. This study uses a quantitative method with a descriptive approach, where data collection is carried out through surveys and questionnaires. Data collection was carried out using the Random Sampling method. The number of samples used was 35 people consisting of employees who work in the human resources department. Data collection took place through the distribution of several questionnaires. The measuring instrument used in this analysis was the SPSS version 30.0 program. The results of the analysis of this study indicate that the accounting information system variable partially does not have a significant effect on employee performance, while the work motivation variable partially has a significant effect on employee performance. Meanwhile, the accounting information system variable and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords:

Accounting Information System, Work Motivation, Employee Performance.

Pendahuluan

Di era globalisasi dan kemajuan penerapan teknologi informasi yang sangat pesat. Organisasi pemerintahan di seluruh dunia dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan keefektivitasan dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya, khususnya sistem informasi akuntansi (SIA). Sistem informasi yang baik akan membantu dalam mencapai tujuan peningkatan efektivitas dan efisiensi tersebut. Sistem informasi akuntansi berfungsi sebagai alat untuk mengumpulkan,

memproses dan menyajikan data mengenai informasi keuangan yang relevan. Dengan informasi keuangan yang relevan tersebut dapat menghasilkan kualitas informasi yang bagus dan sangat berpengaruh dalam pengambilan keputusan strategis suatu organisasi. Sistem dikatakan bermanfaat apabila informasi yang disajikan oleh mereka secara efektif berguna dalam proses pengambilan keputusan pengguna (Fahrudin, 2020)

Motivasi berhubungan erat dengan kepuasan dan semangat para pegawai dalam

melaksanakan tugas mereka. Berdasarkan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara sistem informasi akuntansi yang baik dengan motivasi kerja pegawai. Pegawai merupakan aset penting bagi sebuah industri atau perusahaan. Jika seorang pegawai mendapatkan informasi akurat dan tepat waktu, maka yakinlah mereka akan lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang termotivasi akan lebih cenderung memanfaatkan sistem informasi akuntansi secara optimal, sehingga menghasilkan informasi yang berkualitas.

Kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi, dimana kinerja yang baik mencerminkan efektivitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Pengelolaan keuangan daerah yang efektif dan efisien menjadi kunci keberhasilan atas Pembangunan daerah.

BPKPD Provinsi jambi sebagai institusi yang memiliki peranan strategis, dalam proses menjalankan tugasnya juga seringkali dihadapkan pada berbagai permasalahan dan tantangan. Di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi, kinerja pegawai yang optimal sangat berpengaruh pada pengelolaan keuangan daerah. Kinerja yang baik akan berdampak positif terhadap pendapatan dan pengelolaan anggaran yang efisien.

Fenomena terkini yang timbul dari beberapa pernyataan, berdasarkan informasi yang bersumber dari <https://jambi.antaranews.com> menyatakan bahwa pada Rapat Koordinasi Tim Pembina Samsat: Pada tanggal 27 September 2022, BPKPD Provinsi Jambi mengadakan rapat koordinasi untuk meningkatkan kinerja Kesamsatan. Dalam acara tersebut, Kepala BPKPD, Agus Pirngadi, menekankan pentingnya sinergi dalam optimalisasi pajak kendaraan bermotor dan bea balik nama kendaraan. Rapat ini juga membahas permasalahan yang dihadapi oleh Samsat se-Provinsi Jambi dan merumuskan solusi untuk meningkatkan kualitas layanan. Selanjutnya bersumber dari <https://otodanews.com> menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai juga menjadi isu penting yang perlu diperhatikan. Berita mengenai evaluasi kinerja

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Jambi menunjukkan upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan kinerja aparatur. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Memahami fenomena-fenomena tersebut secara mendalam akan membantu dalam menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Jambi.

Kombinasi antara sistem informasi akuntansi yang efektif dengan motivasi kinerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi hubungan antara sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk perbaikan penerapan sistem informasi akuntansi dan dapat dijadikan strategi untuk meningkatkan motivasi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan pengelolaan keuangan daerah menjadi lebih efektif dan efisien. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi perbaikan pada penerapan sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai serta mendukung pengelolaan keuangan daerah yang lebih efektif dan efisien.

Landasan Teori

Teori Atribusi

Teori atribusi diperkenalkan pada tahun 1958 oleh Fritz Heider, yang mengemukakan bahwa teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan perilaku individu. Teori atribusi yang berhubungan dengan cara seseorang dapat menjelaskan asal usul perilaku orang lain dan perilakunya sendiri, yang dapat dilihat dari faktor internal dan eksternal. Teori atribusi menggambarkan bagaimana individu menilai orang lain secara bervariasi tergantung pada seberapa signifikan perilaku tertentu yang

mereka amati (Aziz Syaifudin Mursyid & Sugiharto, 2024). amati (Aziz Syaifudin Mursyid & Sugiharto, 2024). Teori atribusi dapat memberikan kerangka kerja yang bermanfaat untuk memahami bagaimana pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi meningkatkan kinerja pegawainya.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Sistem adalah suatu rangkaian yang terdiri dari dua atau lebih komponen yang saling berhubungan dan saling berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan dimana sistem biasanya terbagi dalam sub *system* yang lebih kecil yang mendukung *system* yang lebih besar ((Rompas et al ,2018). Informasi adalah data yang telah diolah menjadi sebuah bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat bagi pengambilan Keputusan saat ini atau saat mendatang (Aunilah Azzahrah, 2023).

Dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah Kumpulan terorganisasi dari unsur dan komponen yang saling berinteraksi dan bergantung, yang mengolah data menjadi informasi yang berarti. Proses ini mencakup pengidentifikasian, pengukuran, pencatatan, dan komunikasi informasi keuangan yang relevan, yang semuanya bertujuan untuk mendukung pengambilan keputusan yang efektif baik untuk saat ini ataupun di masa depan nanti.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Sawitri et al (2022) adalah Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Menurut Hasica et al (2023) Motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga disebut sebagai dorongan, keinginan, dukungan, atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membangkitkan dan menggerakkan individu untuk menekan dan memenuhi dorongannya sendiri sehingga dapat bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada keselarasan yang optimal. Motivasi kerja merupakan elemen penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan

produktivitas karyawan. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi intrinsik biasanya meliputi rasa pencapaian dan kepuasan pribadi, sedangkan motivasi ekstrinsik biasanya terdiri dari penghargaan finansial atau pengakuan dari atasan.

Kinerja Pegawai

Menurut Silas et al (2019) Kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakannya sesuai dengan ruang lingkup tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Istilah kinerja biasanya selalu digunakan dalam konteks pencapaian atau keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja mengacu pada keluaran (output) seorang pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai mengacu pada seberapa baik seorang pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, kinerja pegawai mencerminkan dedikasi dan profesionalisme yang ditunjukkan dalam setiap tugas yang diberikan.

Metodologi

Uji Validitas

Dapat diketahui bahwa variabel kinerja pegawai dengan semua pernyataannya dinyatakan valid, r hitung lebih besar dari r -tabel. Maka dapat disimpulkan yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dari setiap pernyataan variabel sistem informasi akuntansi diperoleh alpha sebesar 0,747, maka disimpulkan Sistem Informasi Akuntansi (X1) dinyatakan reliabel karena r alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dari setiap pernyataan variabel motivasi kerja diperoleh alpha sebesar 0,793, maka disimpulkan Motivasi Kerja (X2) dinyatakan reliabel karena r alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dari setiap pernyataan variabel Kinerja Pegawai diperoleh alpha sebesar 0,835, maka

disimpulkan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel karena r alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian menggunakan Kolmogorov-Smirnov dasar pengambil keputusannya yaitu jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 (nilai signifikansi $> 0,05$) maka dinyatakan nilai residualnya berdistribusi normal. dapat diketahui bahwa nilai uji Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,092 > 0,05$, yang dimana Asymp. Sig. (2-tailed) itu lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai uji berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerancinya ada tidaknya masalah multikolinearitas. Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance $> 0,10$, maka model regresi yang digunakan penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinearitas. Nilai Tolerance Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Motivasi kerja (X2) adalah 0,972 lebih besar dari 0,10 atau ($0,972 > 0,10$). Sementara, nilai VIF variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Motivasi kerja (X2) sebesar 1,029 lebih kecil dari 10,00 atau ($1,029 < 10$). Maka dapat disimpulkan dalam uji multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan untuk mengetahui atau mendapatkan hasil apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan titik-titik Scatterplot diatas menyebar secara acak diatas maupun diangka 0 pada sumbu y, hal ini artinya menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Jika terjadi masalah heterokedastisitas, maka terdapat pola tertentu yang teratur, seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Nilai konstanta = 44.903 dapat diartikan bahwa apabila seluruh variabel independen (bebas) sistem informasi akuntansi (X1), motivasi kerja (X2) diasumsikan konstan atau perubahannya 0, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 44.903. Variabel Sistem Informasi Akuntansi memberikan dampak negatif dengan koefisien B sebesar -0,281, yang berarti setiap peningkatan satu satuan dalam Sistem Informasi Akuntansi justru menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,281 satuan, dengan pengaruh yang juga signifikan (Sig. $< 0,001$). Variabel motivasi kerja memberikan dampak negatif dengan koefisien B sebesar -0,365, yang berarti setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja justru menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,365 satuan, dengan pengaruh yang juga signifikan (Sig. $< 0,001$).

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Pengujian menunjukkan hasil uji signifikan secara parsial dari masing-masing variabel dengan t- tabel adalah 2,0369. Variabel Sistem Informasi Akuntansi menghasilkan t-hitung = -1,514 dan t-sig = $< t$ -tabel ($-1,514 < 2,0369$ dan t-sig $< 0,05$ ($0,140 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Variabel motivasi kerja menghasilkan t-hitung = -1.770 dan t sig = 0,086. Terlihat bahwa nilai t-hitung $> t$ -tabel ($-1,770 < 2,0369$ dan t-sig $< 0,05$ ($0,086 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji f (Simultan)

Berdasarkan hasil uji menunjukkan peroleh hasil nilai F-hitung sebesar 52.602 dengan F-sig 0,01. Nilai F-tabel = 3,295. Kondisi ini menjelaskan bahwa F-hitung $2.330 > F$ -tabel 3,295 dengan F-sig $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel bebas yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y).

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji menunjukkan nilai koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,767 yang artinya

variabel independen dalam model hanya mampu menjelaskan 76,7% variasi variabel dependen, sedangkan sisanya 23,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Tetapi dalam model ini variabel independen masih memiliki pengaruh walaupun tidak terlalu besar.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil uji t yang signifikan dilihat dari nilai t -hitung = -7.352 dan t -sig = $< t$ -tabel $< 2,0369$ dan t -sig $< 0,05$ ($< 0,001 < 0,05$). Yang mengindikasikan bahwa meskipun sistem informasi akuntansi signifikan, implementasinya mungkin kurang optimal atau menghadapi kendala sehingga berdampak negatif pada kinerja pegawai. Salah satu penyebab yang diidentifikasi adalah beberapa pegawai yang kurang sering menggunakan sistem informasi akuntansi, lebih memilih metode manual untuk pencatatan data, yang dapat menyebabkan ketidaksesuaian informasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil uji t yang signifikan dilihat dari nilai t -hitung = -6.375 dan t sig = $< 0,001$. Terlihat bahwa nilai t -hitung $> t$ -tabel (-6.375 $< 2,0369$ dan t -sig $< 0,05$ ($< 0,001 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah

(BPKPD) Provinsi Jambi, yaitu nilai signifikansinya lebih kecil dari pada 0,05 ($0,001 < 0,05$) atau nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel ($52.602 > 3,295$). Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu sistem informasi akuntansi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Penerapan sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan persepsi positif terhadap kinerja pegawai, karena wajib pajak merasa mendapatkan dukungan yang cukup dalam menggunakan sistem dan dapat mendukung pelayanan serta pengerjaan tugas dengan lebih cepat dan efisien. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal, BPKPD Provinsi Jambi harus memastikan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi terus diperbarui agar kualitas sistem tetap terjamin dan dapat memudahkan pengguna, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman karena hal itu dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi, dapat ditarik kesimpulan bahwa Sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun SIA memainkan peran penting dalam pengelolaan data keuangan, implementasinya di BPKPD mungkin belum optimal. Beberapa pegawai masih menggunakan metode tradisional dalam pencatatan, yang dapat menyebabkan ketidaksesuaian informasi dan menurunkan efisiensi operasional. Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi yang baik meningkatkan kepercayaan diri pegawai dan memperbaiki kualitas kerja mereka, sehingga mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Secara simultan, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun SIA sendiri tidak signifikan, jika digabungkan dengan motivasi kerja yang tinggi, dapat memberikan dampak positif yang signifikan. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien.

Muhammadiyah Sumatera Utara : Medan, 2020.

Muhammad Sariffudin, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Psmi Way Kanan". Institut Agama Islam Negeri (Iain) Metro: Lampung, 2023.

Nely Sulistiyowati, " Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (Bpkpd) Provinsi Jambi". Universitas Batanghari : Jambi, 2023.

Daftar Referensi

Buku:

Mulyani, Sri Rochani. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2019

Jurnal

Agnes Aura Ainisha, & Meidawati, N. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Bisnis, 19(1), 189–200*.

Astari Nuriadini & Paulus Th. Basuki Hadiprajitno (2022). Manfaat Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pendekatan Tam.

Aziz Syaifudin Mursyid, & Sugiharto, S. (2024). Pengaruh Penegakan Hukum, Self Assesment System, Kesadaran Perpajakan, Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Perpajakan Wajib Pajak Orang Pribadi Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Madiun. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan, 2(1), 115–124*.

Dewa Ayu Suci Candra Dewi & Ni Wayan Alit Erlina Wati (2021). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Insentif Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Klungkung).

Elizabeth Rampengan & Ika Prayanthi (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Tesis

Fahrudin Dini, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara". Universitas