

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN
PERENCANAAN DAERAH, PENELITIAN
DAN PENGEMBANGAN DAERAH
KABUPATEN PESISIR
SELATAN**

SKRIPSI



Oleh :

Hanifah Riza Azmi

2110011311048

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Akuntansi*

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN DAERAH,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH
(BAPEDALITBANG) KABUPATEN
PESISIR SELATAN**

Oleh:

Nama : Hanifah Riza Azmi

NPM : 2110011311048

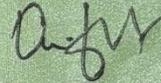
Tim Penguji

Ketua



(Siti Rahmi, S.E., M.Acc., Ak., CA)

Sekretaris



(Dr. Dwi Fitri Puspa, S.E., Ak., M.Si. CA)

Anggota



(Daniati Putri, S.E., M.Si)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Pada Tanggal 28 Agustus 2025

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bung Hatta



(Dr. Evi Febrina Harahap, S.E., M.Si)

JUDUL SKRIPSI

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN DAERAH,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH
(BAPEDALITBANG) KABUPATEN
PESISIR SELATAN**

Oleh:

Nama : Hanifah Riza Azmi

NPM : 2110011311048

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada Tanggal 28 Agustus 2025

Menyetujui

Pembimbing

Ketua Program Studi



(Siti Rahmi, S.E., M.Acc., Ak., CA)



(Neva Novianti.S.E.,M.Acc)

PERNYATAAN

Dengan ini saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hanifah Riza Azmi

Npm : 2110011311048

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat berjudul “Pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di badan perencanaan daerah, penelitian dan pengembangan daerah (Bapedalitbang) kabupaten pesisir selatan” ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya dan pendapat ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diajukan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata cara penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, September 2025

Peneliti

Hanifah Riza Azmi

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN DAERAH,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

Hanifah Riza Azmi¹, Siti Rahmi²

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bung Hatta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah pegawai Badan Perencanaan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan sebanyak 50 responden dan penyebaran dilakukan secara langsung menggunakan kuesioner (angket). Analisis data dilakukan dengan perangkat *Statistic Packege for the Social Science (SPSS) 26*. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, hasil penelitian yang diperoleh secara simultan bahwa pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

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

THE EFFECT OF INTERNAL CONTROL, ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL PLANNING AGENCY, RESEARCH AND REGIONAL DEVELOPMENT PESISIR SELATAN REGENCY

Hanifah Riza Azmi¹, Siti Rahmi²

Accounting Department, Faculty of Economics and Business

Bung Hatta University

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of internal control, accounting information systems, and work motivation on employee performance. The independent variables used in this study are internal control, accounting information systems, and work motivation. The dependent variable used in this study is employee performance. In this study, the sample used was employees of the Regional Planning, Research, and Regional Development Agency of Pesisir Selatan Regency, totaling 50 respondents, and distribution was carried out directly using a questionnaire. Data analysis was carried out using the Statistical Package for the Social Science (SPSS) 26. The results of this study indicate that internal control has a partial positive effect on employee performance, accounting information systems have a positive effect on employee performance, and work motivation has a positive effect on employee performance. Furthermore, the results of the study obtained simultaneously indicate that internal control, accounting information systems, and work motivation have a positive effect on employee performance.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat Menyusun dan menyelesaikan Skripsi ini. Tanpa pertolongan-Nya tentu penulis tidak akan bisa menyelesaikannya. Shalawat dan juga salam kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat-Nya dari zaman jahiliyah menuju zaman sekarang ini. Dalam skripsi ini, penulis akan membahas tentang **“PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN DAERAH, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN PESISIR SELATAN”**.

Skripsi ini disusun sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta. Dalam penyusunan skripsi ini, tentunya tidak terlepas dari berbagai halangan dan rintangan yang dihadapi oleh penulis. Tapi berkat bantuan dari banyak pihak baik langsung ataupun secara tidak langsung, akhirnya Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik sebagai mestinya.

Penyusunan Skripsi ini tentu tidak mungkin berhasil tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik moral ataupun material selama penulis menjalani masa perkuliahan, penelitian sampai ke penulisan skripsi. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT. Yang telah memberikan segala kemudahan, keridhoan, dan kelancaran bagi penulis selama ini.
2. Papa dan mama yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, serta selalu hadir dalam setiap langkah perjalanan ini, tidak hanya menghadirkan kasih sayang, tetapi juga telah mengorbankan sebagian dari jiwa dan raganya. Teruntuk papa dan mama, terima kasih tak terhingga atas segala pengorbanan, doa, dan kasih sayang yang telah beliau berikan demi mencukupi segala kebutuhan, khususnya dalam menempuh pendidikan ini. Semoga langkah kecil ini dapat menjadi kebahagiaan dan kebanggaan bagi papa dan mama. *This title is one of the gifts for mom.*

3. Teruntuk abang, one, kak lara, bg rito, dan keluarga besar yang senantiasa hadir memberikan dukungan, kepercayaan, dan doa yang tulus dalam setiap langkah perjalanan adik bungsu ini.
4. Prof Dr. Diana Kartika selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
5. Ibu Dr. Erni Febriana Harahap, S.E., M.SI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
6. Ibu Neva Novianti, S.E., M.Acc selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
7. Terima kasih juga kepada Dosen pembimbing saya, Ibuk Siti Rahmi SE., M.Acc., Ak, CA yang telah memberikan arahan dan koreksi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
9. Saudara yang tak sedarah sejak SMP, Junia Mayang Sari dan Maisya Mariska atas segala bantuan, dukungan, serta semangat yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Kehadiran kalian bukan hanya menjadi teman seperjuangan selama perkuliahan, tetapi juga menjadi keluarga yang selalu siap mendampingi dalam suka maupun duka.
10. Teman-teman Genzed (Zahara, Yesa, Cintya, Salman, Husnul, Alfi, Hafiz, Zhaqi) yang senantiasa menjadi penyeimbang dalam bertukar pikiran, selalu berusaha berbagi ilmu-ilmu baru, serta saling tolong menolong dalam menjalani masa perkuliahan ini. Kehadiran kalian memberikan warna dalam perjalanan akademik penulis, tetapi juga menjadi bagian penting dalam membangun semangat, motivasi, dan kebersamaan.
11. Terakhir, penulis ucapkan terima kasih pada diri yang telah berjuang hingga akhir, yang selalu tetap bertahan dan selalu menyemangatkan diri sendiri dikala jalan yang tak pernah selalu searah. *Thank you to myself who always believes that every journey can be passed, who always believes that the destiny that Allah gives will always be beautiful at the end, I love myself because of Allah SWT.* Raga ini akan selalu mengabdikan dirinya pada dunia Pendidikan.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
JUDUL SKRIPSI	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	15
1.5 Sistematika Penulisan.....	16
BAB II LANDASAN TEORI	18
2.1 Teori Agensi (<i>Agency Theory</i>)	18
2.2 Kinerja Pegawai.....	19
2.2.1 Definisi Kinerja Pegawai.....	19
2.2.2 Pengukuran Kinerja Pegawai.....	20
2.2.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	21
2.3 Pengendalian Internal	23
2.3.1 Definisi Pengendalian Internal.....	23
2.3.2 Indikator Pengendalian Internal.....	24
2.3.3 Tujuan Pengendalian Internal	25
2.4 Sistem Informasi Akuntansi	26
2.4.1 Definisi Sistem Informasi Akuntansi.....	26
2.4.2 Indikator Sistem Informasi Akuntansi.....	27
2.4.3 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi	27
2.5 Motivasi Kerja.....	29
2.5.1 Definisi Motivasi Kerja	29
2.5.2 Indikator Motivasi Kerja.....	29

2.5.3 Tujuan Motivasi Kerja.....	30
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	31
2.6.1 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai.....	31
2.6.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	33
2.7 Kerangka Konseptual	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Populasi dan Sampel.....	36
3.2 Data Penelitian.....	36
3.2.1 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.2.2 Jenis dan Sumber Data.....	37
3.3 Definisi Operasional Pengukuran Variabel Penelitian	38
3.3.1 Variabel Dependen (Variabel Terikat)	39
3.3.2 Variabel Independen (Variabel Bebas).....	39
3.4 Metode Analisis Data	41
3.4.1 Uji Validitas.....	41
3.4.2 Uji Reliabilitas	42
3.5 Uji Asumsi Klasik	42
3.5.1 Uji Normalitas.....	42
3.5.2 Uji Multikolinearitas.....	43
3.5.3 Uji Heteroskedastisitas	43
3.5.4 Uji Hipotesis	43
3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	44
3.5.6 Uji Simultan (Uji F).....	44
3.5.7 Uji Parsial (Uji t).....	45
BAB IV PEMBAHASAN.....	46
4.1 Profil Objek Penelitian	46
4.1.1 Badan Perencanaan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPEDALITBANG) Kabupaten Pesisir Selatan	46
4.1.2 Visi dan Misi.....	48
4.2 Distribusi Hasil Penyebaran Kuesioner.....	48
4.3 Demografis Responden	50
4.3 Statistik Deskriptif.....	51
4.4 Uji Validitas.....	52

4.5 Uji Reliabilitas.....	53
4.6 Uji Asumsi Klasik	54
4.6.1 Uji Normalitas.....	54
4.6.2 Uji Multikolinearitas.....	55
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas	56
4.7 Uji Hipotesis.....	57
4.7.1 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai.....	58
4.7.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai.....	59
4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	61
BAB V PENUTUP.....	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Keterbatasan Penelitian	63
5.3 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Laporan Capaian Kinerja Pegawai.....	4
Tabel 1. 2 Penilaian Terhadap Lingkungan Pengendalian.....	7
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran.....	38
Tabel 4. 1 Prosedur Penyebaran Kuesioner	49
Tabel 4. 2 Demografis Responden	50
Tabel 4. 3 Analisis Statistik Deskriptif Penelitian	51
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4. 9 Hasil Uji Hipotesis	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	35
---------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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. Tercapainya kinerja organisasi yang optimal tidak terlepas dari peran konsistensi yang dilakukan oleh kinerja pegawai pada lingkungan instansi. Kinerja pegawai merujuk pada hasil mutu dan kapasitas pekerjaan yang tercapai oleh individu pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya (Yusnita et al., 2023). Kinerja tersebut mencerminkan pencapaian pegawai dalam menuntaskan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang dirancang sebelumnya (Fadhillah, 2023). Namun, kinerja jabatan memiliki arti yang berbeda secara keseluruhan. Kinerja yang dihasilkan secara keseluruhan merujuk pada akumulasi atau rata-rata dari pelaksanaan fungsi-fungsi pegawai tertentu. Dalam hal ini, penilaian kinerja yang dimaksudkan berfokus pada hasil kerja yang diperoleh dalam waktu tertentu, bukan pada karakteristik pribadi pegawai.

Penilaian kinerja berfungsi sebagai elemen penting dalam pengembangan atau kemajuan suatu instansi baik secara efektif maupun efisien. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertujuan memastikan pembinaan pegawai negeri sipil berlangsung secara objektif baik untuk individu maupun instansi dengan mempertimbangkan target, capaian, hasil, manfaat, dan perilaku pegawai. Penilaian

ini memberikan gambaran tentang keadaan sumber daya manusia di dalam instansi (Fadhillah, 2023). Oleh karena itu, penilaian kinerja menjadi faktor penting bagi instansi untuk dapat memperoleh suatu informasi mengenai kondisi atau keadaan SDM yang terjadi pada lingkungan instansi tersebut, dengan mengetahui kondisi atau keadaan SDM dapat dilakukan strategi yang lebih baik untuk peningkatan kinerja yang optimal.

Instansi pemerintahan daerah menjadi hal yang penting untuk pengembangan suatu daerah, dimana instansi ini menjadi perpanjangan tangan dari pemerintahan pusat yang berperan saat melaksanakan tata kelola pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik pada tingkat daerah. Salah satu instansi pemerintahan yang menjadi pusat perhatian didalam pengembangan suatu daerah adalah Badan Perencanaan Daerah, Penelitian dan Pengembangan daerah (Bapedalitbang) Kabupaten Pesisir Selatan. Peningkatan kinerja yang dihasilkan pada instansi tersebut tidak hanya berdampak pada kualitas perencanaan pembangunan, akan tetapi juga memperkuat rasa kepercayaan yang tinggi masyarakat terhadap pemerintahan daerah. Salah satu instrumen yang penting dalam mendorong dan mengukur kinerja pegawai pada instansi Bapedalitbang adalah sasaran kinerja pegawai (SKP).

Sasaran kinerja pegawai (SKP) merupakan sasaran beban kerja yang harus terlaksana oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) serta menjadi bagian dari aspek penentu kemajuan organisasi melalui evaluasi secara berkala pada periode penilaian

SKP. Menurut Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022, SKP diartikan sebagai ekspektasi kinerja yang diharapkan dapat dicapai pegawai setiap tahun, mencakup hasil kerja serta perilaku kerja yang diharapkan. Penerapan Sasaran kinerja pegawai (SKP) menjadi hal yang penting dikarenakan instansi memegang peran utama dalam perumusan perencanaan pembangunan daerah dan evaluasi kebijakan strategis berbasis penelitian dan pengembangan. Keberadaan sasaran kinerja pegawai (SKP) dapat meningkatkan mutu dan kemampuan pegawai, memperkuat peran pimpinan, serta terjalinnya kerja sama yang erat antara pimpinan dan pegawai, sesama pegawai, dan pegawai dengan pihak berkepentingan.

Hasil pencapaian kinerja organisasi yang menjadi dasar bagi pejabat untuk mempertimbangkan pola distribusi kinerja pegawai dalam penilaian kinerja, menggunakan klasifikasi antara lain yaitu istimewa, baik, cukup, kurang, dan sangat kurang, guna menilai tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan. Berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai secara keseluruhan diperoleh bahwasanya terdapat hasil kerja yang terealisasi belum memenuhi target pada tahun tertentu. Berikut ini adalah hasil capaian kinerja pegawai secara keseluruhan pada instansi Badan Perencanaan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bapedalitbang) Kabupaten Pesisir Selatan:

Tabel 1. 1 Laporan Capaian Kinerja Pegawai

No	Indikator Kinerja	2022		2023		2024	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Nilai SAKIP pada komponen perencanaan kinerja	100%	100%	100%	97%	100%	99%
2	Nilai SAKIP pada komponen pengukuran kinerja	100%	100%	100%	95%	100%	98%
3	Persentase kajian Kelitbang yang diterapkan dalam perencanaan	89%	100%	90%	100%	100%	100%
4	Indeks inovasi daerah	100%	100%	100%	94%	100%	94%
5	Nilai kematangan inovasi Bapedalitbang	100%	100%	100%	97%	100	97%
6	Nilai AKIP Bapedalitbang	100%	100%	100%	100%	100%	99%

Sumber : Bapedalitbang Kab. Pesisir Selatan

Berdasarkan laporan capaian kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada instansi BAPEDALITBANG Kabupaten Pesisir Selatan menunjukkan bahwasanya beberapa indikator kinerja pada tahun 2023 dan 2024 yang terealisasi belum memenuhi target. Hal ini disebabkan oleh beberapa permasalahan yang terjadi yaitu (1) pegawai yang bekerja tidak ditempatkan pada bidangnya, sehingga hasil yang

diperoleh tidak maksimal, (2) kurangnya pelatihan untuk pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkannya, (3) sarana dan prasarana yang disediakan kurang memadai, (4) terjadinya penyimpangan penempatan jumlah pegawai pada setiap bidang yang ada di lingkungan bapedalitbang yang mengakibatkan pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap bidang tidak maksimal secara keseluruhan.

Hasil perjanjian antara bupati dengan kepala BAPEDALITBANG yang dikeluarkan melalui Surat Keputusan Kepala Badan Perencanaan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2024 pada pengukuran kinerja indeks inovasi daerah target yang ditetapkan sebesar 100%. Namun, dilihat dari rencana hasil kerja bahwasanya indeks inovasi daerah belum memenuhi target yang direncanakan. Kondisi tersebut menandakan adanya tantangan yang signifikan dalam pencapaian kinerja strategis. Dengan demikian, diperlukan evaluasi, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang berdampak pada kinerja pegawai dan merumuskan langkah strategis untuk peningkatan efektivitas organisasi secara berkelanjutan. Apabila perbaikan dan evaluasi tidak segera dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan, dapat mengakibatkan performa pegawai berpotensi menurun yang memiliki dampak pada kinerja organisasi. Diperlukan adanya sinergi antara perencanaan individu dan tujuan organisasi agar kinerja yang dicapai benar-benar memberikan kontribusi nyata terhadap keberhasilan pimpinan dan lembaga secara keseluruhan

Menurut Robbins (2018) kinerja pegawai adalah pencapaian yang dihasilkan setiap pegawai, yang diamati dari perbandingan antara target dengan realisasi.

Apabila realisasi tidak memenuhi target yang telah ditetapkan, maka menunjukkan kondisi kinerja pegawai perlu dievaluasi dan dibuat rencana yang lebih strategis dalam memperoleh hasil yang optimal. Semakin optimal kinerja individu pegawai, semakin baik juga kinerja yang dicapai oleh instansi.

Menurut Makatengkeng et al., (2021) kinerja pegawai pada lingkungan instansi pemerintahan tidak terbentuk dengan sendirinya, namun dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan budaya organisasi. Selanjutnya, menurut Bustomi. T (2022) kinerja pegawai mengalami perubahan dipengaruhi oleh adanya kompetensi yang dimiliki pegawai dan motivasi kerja. Selain itu, menurut Ilahi & Lisda (2023) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah variabel yaitu pengendalian internal, kualitas sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja.

Pengendalian internal berperan 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 (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. Berikut ini salah satu komponen dari pengendalian internal pada

instansi Badan Perencanaan Daerah, Pengembangan dan Penelitian Daerah (BAPEDALITBANG) Kabupaten Pesisir Selatan.

Tabel 1. 2
Penilaian Terhadap Lingkungan Pengendalian

No	Sub Unsur	Kondisi
1	Pelaksanaan konsistensi serta menerapkan standar etik	Cukup memadai
2	Dedikasi dalam mengasah kemampuan	Kurang memadai
3	Kepala pemerintahan yang mendukung	Cukup memadai
4	Penyusunan tata organisasi selaras dengan keperluan	Cukup memadai
5	Penyerahan otoritas serta kewajiban yang sesuai	Cukup memadai
6	Merancang dan mengimplementasikan kebijakan yang mendukung pembinaan kualitas sumber daya manusia	Kurang memadai
7	Realisasi fungsi Aparat Pengawasan Internal Pemerintah secara optimal	Cukup memadai
8	Menjalin kemitraan kerja yang efektif dan positif dengan instansi pemerintah terkait	Cukup memadai

Sumber : RTP Bapedalitbang Kab. Pesisir Selatan

Berdasarkan data pada tabel di atas, indikator lingkungan pengendalian pada lingkungan instansi BAPEDALITBANG masih tergolong lemah. Hal ini dikarenakan adanya beberapa indikator cukup memadai hingga kurang memadai. Lingkungan pengendalian berperan sebagai faktor yang mempengaruhi efektivitas pengendalian internal dalam suatu instansi. Dengan membangun lingkungan

pengendalian internal berarti menciptakan kondisi yang kondusif guna mendorong penerapan pengendalian internal yang optimal di lingkungan instansi.

Lingkungan pengendalian internal dapat berfungsi secara efektif jika diisi oleh individu-individu yang memiliki kompetensi dalam memahami tugas serta batas kewenangannya, mempunyai pengetahuan yang cukup, menunjukkan kesadaran dan komitmen yang tinggi dalam bertindak sesuai dengan prinsip yang benar serta mematuhi kebijakan dan prosedur organisasi.

Berdasarkan Ketentuan Umum dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2008, Sistem Pengendalian Internal (SPI) didefinisikan sebagai proses yang dijalankan secara berkelanjutan oleh pimpinan bersama seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai mengenai sasaran organisasi dapat tercapai melalui pelaksanaan kegiatan efisien dan efektif, menyajikan keuangan yang akurat, melindungi kekayaan negara, serta kepatuhan pada undang-undang yang berlaku.

Pengendalian internal memiliki peran penting didalam sebuah instansi pemerintahan. Pengendalian internal mencakup peraturan dan prosedur yang diterapkan guna menjaga kekayaan atau aset instansi dari potensi penyalahgunaan serta menjamin pemenuhan informasi akuntansi yang relevan dan akurat, serta menjamin bahwa ketentuan telah dijalankan dan ditaati oleh manajemen dan seluruh pegawai instansi pemerintahan (Asih et al., 2024). Pengendalian internal berfungsi dalam memastikan ketetapan pelaporan keuangan, meningkatkan efisiensi, serta menjamin ketaatan pada aturan dan regulasi yang berlaku.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengendalian internal ialah rangkaian kebijakan dan prosedur yang diberlakukan pada suatu instansi atau organisasi guna melindungi kekayaan dan aset yang digunakan dalam operasional, sekaligus memastikan kepatuhan terhadap aturan dan regulasi yang terkait.

Hasil penelitian Asih et al. (2024), pengendalian internal terbukti berdampak positif pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Makatengkeng et al. (2021), yang menegaskan pengendalian internal memberikan kontribusi positif pada kinerja pegawai. Dengan diterapkannya pengendalian internal yang terorganisir dan efektif pada suatu instansi dapat meminimalkan berbagai bentuk risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi atau instansi termasuk pada tingkat 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 yang diperoleh menunjukkan bahwasanya pengendalian internal yang kurang optimal pada suatu instansi dapat menurunkan performa kinerja pegawai dan juga dapat menyulitkan untuk menemukan kecurangan atau kesalahan dalam proses akuntansi dan menjadikan bukti data akuntansi tidak efektif.

Sistem informasi akuntansi berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Perkembangan teknologi yang pesat memungkinkan informasi dari berbagai tempat di dunia dapat diakses dengan mudah dan dalam waktu singkat. Kemajuan teknologi memberikan dampak signifikan bagi instansi pemerintahan.

Namun, sistem informasi akuntansi sering mengalami gangguan operasional akibat adanya kendala jaringan pada saat proses akses data, serta lemahnya pengendalian internal yang diterapkan. Akibatnya, informasi yang dihasilkan kurang efektif dan efisien yang berdampak pada ketidaktepatan pengambilan keputusan oleh pimpinan yang akan berpengaruh terhadap keberlanjutan pembangunan daerah di masa depan.

Menurut Zamzami (2021) sistem informasi akuntansi terdiri atas sekumpulan subsistem yang terhubung dan bekerjasama dalam menggabungkan, mengolah, menaruh, mengubah, serta mendistribusikan informasi guna menunjang perencanaan, penentuan kebijakan dan pengelolaan. Sistem informasi akuntansi bertujuan untuk menjaga harta/kekayaan instansi, berbagai informasi yang dihasilkan guna untuk pengambilan keputusan, digunakan oleh pihak eksternal yang membutuhkan, sebagai bahan evaluasi bagi kinerja pegawai, sebagai acuan dalam penyusunan dan evaluasi anggaran organisasi dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian, serta menyediakan data masa lalu untuk kepentingan audit (Rozi et al., 2021).

Sistem informasi akuntansi berperan penting pada proses perencanaan anggaran, pengelolaan transaksi keuangan, pengawasan dan pelaporan keuangan daerah. Laporan keuangan yang terintegrasi dirancang untuk menyajikan data keuangan yang komprehensif, sehingga dapat dimanfaatkan oleh pihak terkait dalam pengambilan keputusan guna merumuskan kebijakan pembangunan yang efektif. Penggunaan teknologi informasi seperti komputer, software akuntansi dan jaringan komunikasi mendukung efisiensi dalam pengolahan data dan penyusunan

laporan keuangan yang akurat. Sistem informasi akuntansi bukan sekedar memproses data keuangan saja, tetapi juga melibatkan data non-keuangan dalam penentuan kebijakan. Ini dikarenakan pada saat pengambilan keputusan, informasi data non-keuangan mengenai kondisi serta situasi tertentu dijadikan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan yang digunakan oleh instansi (Ruliyanti, 2022). Hasil dari sistem ini adalah data yang sah dan mencerminkan kondisi nyata di lapangan, dengan hasil informasi yang dapat dijadikan dasar saat menentukan keputusan (Humaira et al., 2024). Dari pernyataan tersebut, sistem informasi akuntansi dapat mempermudah pegawai didalam melakukan pekerjaannya dan juga menggambarkan kondisi SDM terhadap penggunaan sistem serta menjadi pertimbangan didalam pengambilan keputusan bagi instansi.

Hasil penelitian Januarta et al., (2024) mengungkapkan penggunaan sistem informasi akuntansi berperan positif dalam upaya meningkatkan efektivitas pegawai, selanjutnya penelitian sejalan dengan temuan Gunawan et al., (2025) yang membuktikan sistem informasi akuntansi juga memberikan kontribusi positif dalam pekerjaan pegawai. Keberadaan sistem informasi akuntansi dapat mendukung pegawai yang berfungsi untuk melakukan analisis yang tepat dan mengambil keputusan yang lebih tepat. Sistem ini juga berfungsi mengurangi risiko kesalahan manusia, meningkatkan efisiensi kerja dan pegawai dapat fokus pada tugas-tugas strategis. Sedangkan hasil penelitian (Makatengkeng, Kalangi, & Gamaliel, 2021) tidak selaras dengan penelitian sebelumnya yang menggambarkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak memberikan pengaruh positif pada kinerja pegawai. Pada penelitian itu, sistem informasi akuntansi sebaiknya ditingkatkan dukungan sarana

dan prasarana untuk keberlangsungan operasionalnya. Bisa dinyatakan bahwa sistem informasi akuntansi akan memberikan pengaruh pada kinerja pegawai bagi beberapa instansi untuk kelancaran operasional yang didukung oleh kelengkapan sarana dan prasarana yang disediakan.

Selain dari pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi, motivasi kerja juga mempunyai peran dan dampak nyata dalam kinerja pegawai. Motivasi menjadi bagian krusial dalam pelaksanaan pekerjaan, karena ia mendorong, mengarahkan, dan mendukung perilaku individu untuk bekerja dengan semangat dan antusiasme demi memperoleh hasil yang maksimal (Putra & Fernos, 2023). Permasalahan umum di lingkungan kerja adalah rendahnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas yang menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan bahkan menundanya. Hal ini disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja diantara pegawai. 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 dibedakan menjadi motivasi internal dan eksternal. Motivasi internal ialah pemicu untuk melakukan pekerjaan yang berasal dari dorongan pribadi pekerja dengan kesadaran akan pentingnya suatu pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu, motivasi eksternal sebagai penggerak yang muncul dikarenakan adanya pengaruh dari lingkungan luar seperti perintah, ajakan, atau tekanan dari pihak lain untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan (Irawan, 2025). Dari pendapat ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya motivasi menjadi hal yang penting sebagai pendorong untuk individu

pekerja dalam melakukan pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal, yang bersifat memajukan, merangsang serta menggerakkan individu untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan guna mencapai tujuan.

Hasil penelitian Gunawan & Hermawan (2020) menyatakan motivasi kerja memberikan dampak positif pada kinerja pegawai, sejalan dengan penelitian Ilahi & Lisda (2023) yang juga membuktikan adanya dampak positif motivasi kerja pada kinerja pegawai. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Gunawan et al. (2025) menemukan bahwa motivasi kerja tidak memberikan dampak yang positif pada peningkatan hasil kerja pegawai, dimana pegawai merasa telah puas dengan kinerja dan kompensasi yang diterima seperti jaminan kesehatan dan gaji yang memadai, sehingga menyebabkan tidak adanya dorongan tambahan untuk meningkatkan kinerja walaupun tingkat motivasi meningkat. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja yang tinggi tidak menutup kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal, dikarenakan dengan adanya ketersediaan jaminan dan gaji yang memadai, pegawai tidak terlalu menginginkan akan reward yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya.

Berdasarkan faktor-faktor, fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti menilai adanya hasil yang tidak konsisten yang menunjukkan bahwasanya pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Pada penelitian ini merupakan upaya replikasi yang dilakukan oleh Asih et al. (2024), dengan beberapa perbedaan yaitu terdapat pada objek dan waktu penelitian yang dilaksanakan. Oleh karena itu, penulis berkeinginan melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Pengendalian Internal,**

Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan”

1.2 Rumusan Masalah

Dari hasil uraian latar belakang diatas terdapat beberapa rumusan masalah yang diperoleh sebagai berikut :

1. Apakah pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah sistem informasi akuntansi memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah motivasi kerja berdampak pada kinerja pegawai di Badan Perencanaan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut terdapat tujuan penelitian yang dihasilkan antara lain :

1. Mengetahui apakah terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan memberikan beberapa manfaat bagi pihak yang terkait antara lain :

1. Peneliti

Hasil yang diperoleh digunakan sebagai salah satu persyaratan studi sarjana strata 1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta. Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan mengenai seberapa besar pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, serta memungkinkan penerapan teori-teori yang diperoleh pada masa perkuliahan dapat diimplementasikan ke dalam konteks instansi atau perusahaan.

2. Instansi yang terkait

Temuan penelitian yang dilakukan diharapkan bisa menjadi alat dijadikan unsur untuk mempertimbangkan dan memberikan usulan bagi instansi didalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengendalian

internal, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja yang memiliki dampak positif dalam peningkatan kinerja pegawai.

3. Akademisi

Hasil penelitian yang diperoleh dapat menambah pengetahuan baru yang dapat dikembangkan oleh akademisi terkait dengan pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dapat memperkaya literatur serta sumber acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mempelajari dampak pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan, adalah sesuatu yang memaparkan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta struktur penulisan karya tulis.

Bab II Landasan Teori, ialah bagian dalam menyajikan informasi terkait dengan landasan teori yang dapat dijadikan dasar penelitian, menguraikan hasil sebelumnya yang dikembangkan menjadi kerangka pemikiran, serta merumuskan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian, yaitu bagian yang menguraikan (a) pendekatan serta jenis penelitian, (b) populasi dan sampel penelitian, (c) sumber data, variabel

dan skala pengukuran, (d) teknik pengumpulan data serta instrumen penelitian, selanjutnya (e) teknik analisis data.

Bab IV Pembahasan, merupakan bagian yang menguraikan secara umum objek penelitian, hasil olahan data, serta uraian mengenai olahan data yang diperoleh pada penelitian.

Bab V Penutup, merupakan sesuatu yang berisikan mengenai kesimpulan pada hipotesis penelitian yang telah dilakukan, menjabarkan mengenai keterbatasan yang dialami selama penelitian berlangsung, dan saran yang diberikan kepada praktisi dan akademisi.