

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

Program Studi Magister Akuntansi
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
rozie90@gmail.com

Maya Sari

Program Studi Magister Akuntansi
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
mayasari@umsu.ac.id

Widia Astuty

Program Studi Magister Akuntansi
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Widiaastuty@umsu.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.30596/9453>

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of Accounting Information Systems, Internal Controls and Key Performance Indicators on employee performance with work motivation as a moderating variable at Perum Perumnas Regional I Medan. The research approach carried out in this study used an associative approach. The population in this study were 78 permanent employees, consisting of the Accounting Section, Production Section, Land Affairs Section, Funding Section, Marketing Section, General Section and Human Resources Section. The results of this study prove that accounting information systems affect employee performance at Perum Perumnas Regional I Medan, internal control affects employee performance at Perum Perumnas Regional I Medan and key performance indicators affect employee performance at Perum Perumnas Regional I Medan. Motivation to work as a moderating variable can moderate the effect of accounting information systems on employee performance at Perum Perumnas Regional I Medan, motivation to work as a moderating variable can moderate the effect of internal control on employee performance at Perum Perumnas Regional I Medan and work motivation as a moderating variable can moderate the effect of key performance indicators on employee performance at Perum Perumnas Regional I Medan

Keyword : Accounting information system, internal control, Key Performance Indicators, Employee performance and work motivation

Cara Sitasi : Rozi, F., Sari, M., Astuty,W.(2021). 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. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, vol 21(2), 270-280 <https://doi.org/10.30596/9453>

PENDAHULUAN

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.

Kinerja karyawan (Mangundjaya, 2012) 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, 2014) menyebutkan bahwa indikator Kinerja karyawan, yaitu : "kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, sikap kerja dan kreatifitas. 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 profesional, 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 (Himmawan et al., 2019) 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. Menurut (Lubis et al., 2018) 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. "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) 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, 2016) menyebutkan bahwa indikator Kinerja karyawan, yaitu : "kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, sikap kerja dan kreatifitas.

KAJIAN TEORI

Kinerja

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. K., 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. I., 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).

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi (Ismail & Sudarmadi, 2019) adalah sistem berbasis komputer yang dirancang untuk mentransformasi data akuntansi menjadi informasi. 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.

Pengawasan Internal

Pengawasan internal (Sonia, 2019) 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 :

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.

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.

Motivasi Kerja

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 (Robinson et al., 2008) 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 (Bolung et al., 2018).

METODE

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) 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. 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. 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. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) jenis *Partial Least Squares* (SEM-PLS)(Ghozali, 2016) yang mana dapat digunakan pada setiap jenis skala data (nominal, ordinal, interval, rasio) serta syarat asumsi yang lebih fleksibel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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.

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*.

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 1
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 2
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

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 3
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

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
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

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 5
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:

Tabel 6

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 7

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

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 8

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

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 9
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

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 10
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:

PEMBAHASAN

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.

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 skor 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 di hasilkan dari pekerjaan tersebut kurang maksimal dan tidak mencapai dari apa yang sudah direncanakan dalam pekerjaan.

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.

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.

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.

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.

KESIMPULAN

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

Kinerja Pegawai.

REFERENSI

- Bangun, W. (2012). *Manajer Sumber Daya Manusia*. Gelora Aksara Pratama.
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1838–1847. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20666>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Himmawan, A., Nuswandari, C., & Zainudin, A. (2019). Effect of Competence and Independence on Audit Quality with Auditor Ethics as Moderation Variable. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 86(164–166).
- Ismail, F. F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.37151/jsma.v1i1i2.5>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mangundjaya, W. L. H. (2012). Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja dan Perannya Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 9.
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes. An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635–674. <https://doi.org/10.1177/0013161X08321509>
- Sonia, J. (2019). *Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan Internal dan Reward terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Bekerja sebagai Variabel Moderating di Kabupaten Serdang Bedagai*. Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D (Ketiga)*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.