

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan IBM SPSS 25, dapat dipergunakan untuk menjelaskan rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini. Penjelasan tersebut diantaranya sebagai berikut:

#### **A. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar Jawa Timur**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan Negara Blitar Jawa Timur. Kinerja pegawai di KPPN Blitar sendiri sudah baik dilihat dari indeks kepuasan masyarakat, namun untuk pegawai yang sudah lanjut usia kompetensi dalam penggunaan komputer masih kurang sehingga dapat menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat.

Penelitian ini sejalan dengan teori mengenai sistem informasi akuntansi yang ada. Bahwa sistem informasi akuntansi merupakan sebuah aktivitas pendukung yang dapat digunakan untuk melaksanakan aktivitas utama secara lebih efisien dan lebih efektif. <sup>1</sup> sistem informasi akuntansi merupakan jenis sitem yang relative tertutup, karena sistem ini mengolah input menjadi output dengan memanfaatkan pengendalian internal untuk membatasi dampak lingkungan. Input sebuah sistem informasi akuntansi adalah transaksi atau kejadian ekonomi, misalnya penjualan secara tunai atau kredit, pembayaran biaya-biaya dan selanjutnya diproses dengan mencatatnya ke dalam laporan. Sedangkan output

---

<sup>1</sup> Krismiaji, *Sistem Informasi Akuntansi.....*, hal. 13

sistem informasi akuntansi adalah berupa laporan keuangan dan laporan manajemen.<sup>2</sup>

Penelitian ini mendukung secara konsisten dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Dani Sopian dan Wawat Suwartika, bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik sistem informasi akuntansi maka pengguna sistem informasi akuntansi akan merasa puas jika sistem informasi akuntansi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.<sup>3</sup> Kemudian juga mendukung secara konsisten penelitian yang dilakukan oleh Farida Fitriani Ismail dan Dedy Sudarmadi, menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>4</sup> Penelitian Husnurrosyidah juga mendukung, bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Kabupaten Kudus.<sup>5</sup>

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Ayu Yohana Putri dan I Dewa Made Endiana, yang menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja koperasi di Kecamatan Payangan.<sup>6</sup> Penelitian lain yang tidak mendukung yaitu penelitian yang dilakukan Faradila Pratiwiningtyas dan Adi Prasetyo, yang menunjukkan bahwa pemahaman sistem informasi akuntansi tidak ada pengaruh signifikan terhadap

---

<sup>2</sup> *Ibid.*, hal. 5

<sup>3</sup> Dani Sopian dan Wawat Suwartika, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi....." dalam *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, Vol. 11. No. 2, November 2019 : 40-53

<sup>4</sup> Farida Fitriani Ismail dan Dedy Sudarmadi, "Pengaruh Sistem Informasi....." dalam *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi*, Vol. 3 No. 1, April 2019 : 1-13

<sup>5</sup> Husnurrosyidah, "Pengaruh Pelatihan Akuntansi Syariah....." dalam *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 6. No. 2, 2018 : 270 - 290

<sup>6</sup> Putu Ayu Yohana Putri dan I Dewa Made Endiana, "Pengaruh Sistem.....)" dalam *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, Vol. 11. No. 2, Januari 2020 : 179-189

kinerja pegawai Bagian Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Kabupaten Tulungagung.<sup>7</sup>

## **B. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar Jawa Timur**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan Negara Blitar Jawa Timur. Artinya apabila pengendalian internal mengalami kenaikan maka memiliki pengaruh dalam kinerja pegawai. Di KPPN Blitar sendiri dalam kinerja pegawainya sudah adanya pengawasan dari pusat maupun pimpinan KPPN Blitar itu sendiri. Namun hal tersebut masih harus tetap ditingkatkan lagi dalam pengawasannya agar kinerja setiap pegawai dapat terus berjalan dengan baik

Penelitian ini sejalan dengan teori mengenai pengendalian internal yang ada. Bahwa pengendalian memastikan kebijakan dan arahan manajemen dijalankan secara semestinya. Pada organisasi yang besar, manajemen berada jauh dari aktivitas operasi organisasi. Sebagai pengganti kehadiran, manajemen harus mengandalkan diri pada berbagai teknik pengendalian untuk mengimplementasikan keputusannya dan tujuan organisasi, serta untuk mengatur aktivitas yang menjadi tanggung jawab utama pimpinan. Pengendalian internal yang baik merupakan factor kunci pengelolaan organisasi yang efektif.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Faradila Pratiwiningtyas dan Adi Prasetyo, "Pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi.....", dalam *Jurnal Akademi Akuntansi*, Vol. 1. No. 1, 2018 : 32-41

<sup>8</sup> George H. Bodnar dan William S. Hoopwood, *Sistem Informasi Akuntansi.....*, hal. 10

Penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sarita Permata Dewi tentang Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta, yang menunjukkan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>9</sup> Penelitian lain yang mendukung yaitu hasil penelitian yang dilakukan Ayu Dwi Puspitasari dan Lely Dahlia tentang Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, yang menunjukkan Pengendalian Interna berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>10</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Putu Ayu Yohana Putri dan I Dewa Made Endiana tentang Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Koperasi Di Kecamatan Payangan, yang menunjukkan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Semakin baik dan efektif pengendalian intern yang dilaksanakan, maka kinerja juga akan semakin baik. pengendalian intern yang intensif dan menyeluruh akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.<sup>11</sup> Selain itu penelitian yang dilakukan Farida Fitriani Ismail dan Dedy Sudarmadi juga mendukung, yang menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Beton Elemen Persada.<sup>12</sup> Adapun penelitian lain yang juga mendukung yaitu penelitian yang dilakukan Husnurrosyidah, mengenai Pengaruh Pelatihan Akuntansi Syariah, Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

---

<sup>9</sup> Sarita Permata Dewi, "Pengaruh Pengendalian Internal.....", dalam *Jurnal Nominal*, Vol. 1. No. 1, Tahun 2012 : 1-22

<sup>10</sup> Ayu Dwi Puspitasari dan Lely Dahlia, "Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi,.....", dalam *Jurnal Ilmiah Bijak*, Vol. 17. No. 1, Maret 2020 : 81-93

<sup>11</sup> Putu Ayu Yohana Putri dan I Dewa Made Endiana, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi .....)" dalam *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, Vol. 11. No. 2, Januari 2020 : 179-189

<sup>12</sup> Farida Fitriani Ismail dan Dedy Sudarmadi, "Pengaruh Sistem Informasi....." dalam *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi*, Vol. 3 No. 1, April 2019 : 1-13

BMT Kabupaten Kudus, yang menunjukkan hasil bahwa variabel pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>13</sup>

Namun ada penelitian lain yang kurang mendukung, yaitu penelitian yang dilakukan Dani Sopian dan Wawat Suwartika, mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem pengendalian internal yang efektif akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan karena suatu perusahaan akan beroperasi dengan baik apabila perusahaan tersebut menggunakan sistem pengendalian internal dan prosedur yang baik.<sup>14</sup>

### **C. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar Jawa Timur**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan Negara Blitar Jawa Timur. Pegawai KPPN Blitar sendiri masih banyak yang kurang termotivasi dalam bekerja, karena walaupun pimpinan mengapresiasi bagi pegawai yang kinerjanya bagus hal tersebut masih banyak yang tidak termotivasi karena pegawai hanya bekerja sesuai tuntutannya saja dan tidak ada inovasi dalam dirinya.

Penelitian ini sejalan dengan teori mengenai motivasi kerja yang ada. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong semangat kerja bawahan,

---

<sup>13</sup> Husnurrosyidah, "Pengaruh Pelatihan Akuntansi Syariah....." dalam *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 6. No. 2, 2018 : 270 - 290

<sup>14</sup> Dani Sopian dan Wawat Suwartika, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi....." dalam *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, Vol. 11. No. 2, November 2019 : 40-53

agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Padahal, dorongan atau tenaga merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sedangkan motif merupakan suatu yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan.<sup>15</sup>

Hasil penelitian ini mendukung secara konsisten dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Gainer F. Lakoy, tentang Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi yang diterima pegawai belum sesuai dengan risiko pekerjaan yang akan dilaksanakan.<sup>16</sup>

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Ivonne A.S. Sajangbati, tentang pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Bitung. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan melalui kepuasan kerja. Pegawai akan termotivasi untuk mencapai faktor pemuas kerjanya yang berupa penghargaan dari perusahaan yang sesuai dengan pengharapannya.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.....,hal. 110

<sup>16</sup> Gainer Frisky Lakoy, "Motivasi Kerja, Kompensasi, .....", dalam *Jurnal EMBA*, Vol. 1. No. 4, Desember 2013 : 771-781

<sup>17</sup> Ivonne A.S. Sajangbati, "Motivasi, Disiplin, Dan ....." dalam *Jurnal EMBA*, Vol 1. No. 4, Desember 2013 : 667-678

#### **D. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar Jawa Timur**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan Negara Blitar Jawa Timur. Artinya meskipun kepemimpinan mengalami kenaikan tidak memiliki pengaruh dalam kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan adanya ketergantungan pegawai KPPN Blitar terhadap pimpinannya sehingga kurangnya inovasi pegawai dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan teori mengenai kepemimpinan yang ada. Kepemimpinan sering dipermasalahkan di dalam organisasi, terutama organisasi besar yang telah menggunakan manajemen yang baik. Hal ini disebabkan karena tercapainya tujuan secara efektif dan efisien sangat tergantung akan kemampuan kepemimpinan. Dalam hal kepemimpinan, untuk organisasi apapun, apabila mengalami kegagalan dan keberhasilan sering dikaitkan dengan adanya kepemimpinan. Tujuan organisasi tidak hanya sekedar tercapai sesuai dengan yang direncanakan, tetapi juga harus terwujud semangat kerja dan disiplin bagi pegawai/karyawannya. Untuk terwujudnya suasana tersebut, maka pemimpin berusaha mempengaruhi perilaku bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi.<sup>18</sup>

Penelitian ini mendukung secara konsisten dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Cristilian O. Posuma tentang Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi,

---

<sup>18</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*, hal. 216

kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Namun pada pengujian parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>19</sup> Hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang ada masih kurang baik, itu dikarenakan masih kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan, kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan. Pemimpin sebaiknya memberikan semangat kerja bagi karyawan dan lebih memotivasi karyawan dengan menjalin komunikasi yang baik agar kinerja yang dihasilkan semakin baik.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, dan I Gede Riana, tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pandawa). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.<sup>20</sup>

#### **E. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar Jawa Timur**

Berdasarkan hasil pengolahan data didapat hasil F hitung lebih besar dari F tabel atau signifikansi F yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  atau dengan kata lain sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja, dan kepemimpinan

---

<sup>19</sup> Cristilian O. Posuma, "Kompetensi, Kompensasi,.....", dalam *Jurnal Emba*, Vol. 1. No. 4, Desember 2013 : 646-656

<sup>20</sup> Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, dan I Gede Riana, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional.....", dalam *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 3. No.9, 2014 : 533-550



secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar Jawa Timur.

Dalam hal ini variabel sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan Negara Blitar. Variabel pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan Negara Blitar. Variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan Negara Blitar. Sedangkan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan Negara Blitar.

Variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja, dan kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan Negara Blitar jika dilakukan secara bersamaan dan dalam waktu yang sama. Karena sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja, dan kepemimpinan akan saling melengkapi jika dilakukan dalam waktu yang sama. Jadi dapat disimpulkan bahwa jika kinerja pegawai meningkat diiringi dengan sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja, dan kepemimpinan yang juga mengalami peningkatan secara bersama-sama.