

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI KERJA DAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN JASA KONSTRUKSI DI KOTA BANDAR LAMPUNG)

Friska Septriyanda Patraini¹, Fajar Gustiawaty Dewi², Dewi Sukmasari³

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung

Informasi Naskah

Update Naskah:

Dikumpulkan: 19 September 2020

Diterima: 22 Januari 2021

Terbit/Dicetak: 24 Januari 2021

Keywords:

Internal Control, Accounting Information Systems, Work Motivation, Human Resource Capacity and Employee Performance.

Abstract

Layoffs carried out by construction companies are caused by the weak performance of employees working at the company. Apart from being based on labor issues, layoffs are also influenced by internal problems in construction service companies. Given this phenomenon, it is necessary to conduct research on the performance of construction company employees. In order to improve employee performance, internal control is needed that can reduce the occurrence of actions that are not in accordance with the rules. Where good internal control is shown by an efficient and effective accounting information system, especially in presenting information in accordance with the needs of management and other parties who need it. In addition, employee performance can also decrease, this is due to a decrease in work motivation in employees. Work motivation is also related to the capacity of human resources, so that employee performance must be supported by the capacity of competent human resources to provide optimal benefits.

* Corresponding Author.

Friska Septriyanda Patraini, e-mail : septriyandapatraini@gmail.com

A. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan sangat membantu perusahaan untuk meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan merupakan tujuan akhir serta cara manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentoso, 2008). Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh orang-orang yang terlibat langsung di perusahaan itu sendiri. Hal ini yang menyebabkan, perusahaan membutuhkan kapasitas sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk pencapaian keberhasilan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi kerja, dan Kapasitas Sumber Daya Manusia karena hal tersebut sangatlah berkaitan dengan kinerja karyawan. Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Pengendalian internal digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. Pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil satuan usaha lainnya, yang dirancang untuk mendapat keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan (COSO, 2013).

Pengendalian internal yang baik ditunjukkan dengan sistem informasi akuntansi yang efisien dan efektif, khususnya dalam menyajikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan manajemen maupun pihak lain yang memerlukannya. Sistem informasi akuntansi adalah organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen dalam pengelolaan (Mulyadi, 2016). Agar keputusan yang diambil oleh perusahaan benar-benar tepat, maka sistem informasi akuntansi dalam perusahaan tersebut juga harus benar-benar tepat.

Sistem informasi akuntansi yang efisien dan efektif membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan dapat mengalami penurunan, hal seperti ini dapat terjadi dikarenakan adanya penurunan motivasi kerja di dalam diri karyawan. Menurut Wibowo (2013), motivasi adalah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang sangat rendah tetapi mempunyai motivasi yang tinggi, akan menghasilkan prestasi yang tinggi. Sebaliknya, jika seseorang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi motivasi yang sangat rendah, maka akan menghasilkan prestasi yang rendah. Prestasi yang didapat oleh karyawan dipengaruhi oleh kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Kapasitas sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok.

Pemilihan variabel-variabel yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan mengacu pada beberapa model penelitian terdahulu di antaranya penelitian Farida dan Dedy (2019) menyatakan bahwa pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adedeji (2018) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh kinerja karyawan. Tetapi, hal yang berbeda mengenai variabel sistem informasi akuntansi ditunjukkan dalam penelitian Dwi dan Martha (2019) bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Helga (2012) memberikan simpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irum et al. (2014) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anriza dkk (2017) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta, penelitian yang dilakukan oleh

Hamka dkk (2016) menyatakan bahwa kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang memiliki perbedaan maka dilakukan penelitian ini untuk menguji kembali variabel-variabel yang terkait.

Menurut Undang-undang tentang Jasa Konstruksi (UUJK) menyebutkan bahwa pengertian Jasa konstruksi adalah salah satu usaha dalam sektor ekonomi yang berhubungan dengan suatu perencanaan atau pelaksanaan dan pengawasan suatu kegiatan konstruksi atau infrastruktur untuk membentuk suatu bangunan atau bentuk fisik lain. Terdapat suatu fenomena yang bersumber dari Sindonews. com, survei yang dilakukan oleh Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Bidang Ketenagakerjaan tahun 2020, menyebutkan bahwa perusahaan konstruksi dan bangunan menjadi sektor lapangan kerja yang paling banyak melakukan PHK sebesar 29,3% dari total pekerja yang di PHK. Banyaknya pekerja di sektor konstruksi dan bangunan yang harus kehilangan pekerjaan menjadi indikator kondisi perusahaan konstruksi saat ini. PHK yang dilakukan oleh perusahaan konstruksi disebabkan oleh lemahnya kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

B. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Atribusi

Fritz Heider (1958) menyatakan bahwa teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Perilaku seseorang dapat ditentukan oleh kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan dan usaha) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti peraturan). Atribusi internal maupun atribusi eksternal dapat memengaruhi kinerja karyawan, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan memengaruhi sikap dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribusi internalnya (kemampuan dan usaha) dibandingkan dengan atribusi eksternalnya (peraturan).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012), sedangkan menurut Prawirosentoso (2008) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengendalian Internal

Pengendalian Internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil satuan usaha lainnya, yang dirancang untuk mendapat keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan (COSO, 2013), sedangkan menurut Arens (2006) pengendalian internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Sesuai dengan penelitian Farida & Dedy (2019) yang menyebutkan bahwa pencapaian kinerja yang tinggi disebabkan oleh penerapan pengendalian internal secara efektif, sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Aditya (2015) menyebutkan bahwa pengendalian internal digunakan oleh perusahaan untuk menjamin bahwa sumber daya organisasi digunakan secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengelola data untuk menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan (Romney dan Steinbart

2015). Sesuai dengan penelitian Farida & Dedy (2019) yang menyebutkan bahwa sistem informasi akuntansi dapat dikatakan efektif apabila sistem mampu menghasilkan informasi yang dapat diterima dan mampu memenuhi harapan informasi secara tepat waktu, akurat, dan dapat dipercaya, sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Rizaldi (2015) menyebutkan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam suatu perusahaan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi Kerja

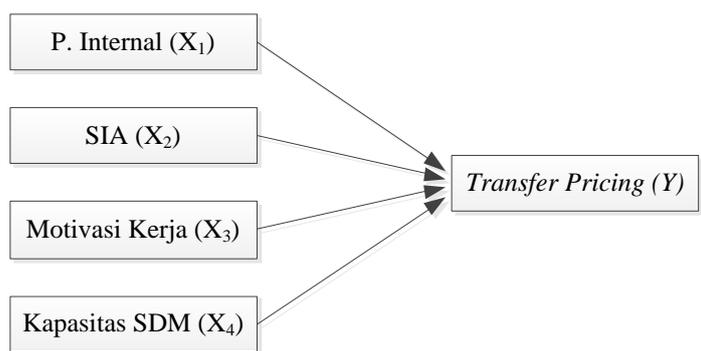
Motivasi kerja adalah keinginan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya seseorang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan (Mathis 2006). Sesuai dengan penelitian Anriza dkk (2017) yang menyebutkan bahwa memahami motivasi kerja sangatlah penting karena, motivasi yang tinggi dapat meingkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi, sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Abrivianto (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam perusahaan. Motivasi kerja digunakan sebagai alat penggerak seseorang untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kapasitas Sumber Daya Manusia

Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Karmila 2013). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rahmawati (2010) yang menyatakan bahwa kapasitas harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja karyawan yang menghasilkan keluaran-keluaran yang baik bagi perusahaan, sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Hamka dkk (2016) menyatakan bahwa dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, karyawan akan lebih mudah memahami dan melaksanakan tugasnya. Ditambah dengan pelatihan yang diberikan perusahaan serta keahlian yang dimiliki karyawan, akan membuat karyawan menjadi lebih baik. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2.1
Rangka Pemikiran

C. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan total semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dan karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek (Hartono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan konstruksi di Kota Bandar Lampung dengan kualifikasi

usaha 7 dan 8. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini diambil menggunakan metode Purposive Sampling dengan memilih karyawan perusahaan konstruksi yang bekerja di bagian perkantoran. Adapun perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu PT Rindang Tiga Satu, PT Usaha Remaja Mandiri, dan PT Tekniko Indonesia.

Kinerja Karyawan

Variabel dependen adalah variabel terikat yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan ini diukur dengan enam pertanyaan kuesioner yang terdapat dalam buku Amir (2015), dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5.

Pengendalian Internal

Pengendalian Internal merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Pengendalian internal ini diukur dengan enam pertanyaan kuesioner mengacu pada jurnal Aditya (2015), dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai 5.

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Sistem informasi akuntansi diukur dengan enam pertanyaan kuesioner yang mengacu dalam pada Rizaldi (2015), dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai 5.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Motivasi kerja diukur dengan enam pertanyaan kuesioner mengacu pada jurnal Abrivianto (2014), dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai 5.

Kapasitas Sumber Daya Manusia

Kapasitas sumber daya manusia merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Kapasitas sumber daya manusia diukur dengan enam pertanyaan kuesioner dengan menggunakan tiga indikator mengacu pada jurnal Hamka dkk. (2016) dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai 5.

D. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Pengendalian Internal

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
X1_1	0. 507	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X1_2	0. 592	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X1_3	0. 692	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X1_4	0. 521	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X1_5	0. 615	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X1_6	0. 527	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Hasil uji untuk variabel pengendalian internal (X1) sebanyak 6 pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,507 dan terbesar 0,692, artinya nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,238) sehingga dapat disimpulkan bahwa item soal variabel X1 berstatus valid karena butir pernyataan dapat digunakan sebagai penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Sistem Informasi Akuntansi

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
X2_1	0.731	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X2_2	0.729	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X2_3	0.760	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X2_4	0.804	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X2_5	0.739	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X3_6	0.646	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Hasil uji untuk variabel sistem informasi Akuntansi (X2) sebanyak 6 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,646 dan terbesar 0,804, artinya nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,238) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir soal variabel X2 berstatus valid karena butir pernyataan dapat digunakan sebagai penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Motivasi Kerja

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
X3_1	0.661	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X3_2	0.713	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X3_3	0.577	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X3_4	0.446	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X3_5	0.510	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X3_6	0.712	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Hasil uji untuk variabel motivasi kerja (X3) sebanyak 6 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,446 dan terbesar 0,713, artinya nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,238) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir soal variabel X3 berstatus valid karena butir pernyataan dapat digunakan sebagai penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kapasitas Sumber Daya Manusia

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
X4_1	0.610	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X4_2	0.561	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X4_3	0.644	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X4_4	0.578	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X4_5	0.664	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X4_6	0.682	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Hasil uji untuk variabel kapasitas SDM (X4) sebanyak 6 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,561 dan terbesar 0,682, artinya nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,238) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir soal variabel X4 berstatus valid karena butir pernyataan dapat digunakan sebagai penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
Y_1	0.715	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Y_2	0.646	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Y_3	0.750	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Y_4	0.761	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Y_5	0.722	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Y_6	0.714	0,238	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Hasil uji untuk variabel Kinerja karyawan (Y) sebanyak 6 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,646 dan terbesar 0,761, artinya nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,238) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir soal variabel Y berstatus valid karena butir pernyataan dapat digunakan sebagai penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Chronbach Alpha	Simpulan	Keterangan
Pengendalian Internal	0,813	<i>cronbach alpha > 0,70</i>	Reliabel
Sistem Informasi Akuntansi	0,901	<i>cronbach alpha > 0,70</i>	Reliabel
Motivasi Kerja	0,825	<i>cronbach alpha > 0,70</i>	Reliabel
Kapasitas SDM	0,842	<i>cronbach alpha > 0,70</i>	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,890	<i>cronbach alpha > 0,70</i>	Reliabel

Hasil perhitungan menghasilkan nilai alpha untuk variabel pengendalian internal (X1) sistem informasi Akuntansi (X2) Motivasi kerja (X3) dan kapasitas SDM (X4) dan kinerja Karyawan adalah lebih besar dari 0,70 Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berstatus reliabel.

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 ^a	,594	,559	2,308

Sumber: Hasil Pengolahan data, Tahun 2020

Dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,594 Nilai tersebut dapat menunjukkan bahwa dari variabel yang diteliti yaitu variabel pengendalian internal (X₁), Sistem Informasi Akuntansi (X₂) motivasi kerja (X₃) dan kapasitas sumberdaya manusia (X₄) yaitu dapat menjelaskan terhadap kinerja karyawan sebesar 59,4%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta
Constanta	0. 540	3. 090	
Pengendalian internal(X ₁)	0. 268	0. 133	0. 239
Sistem Informasi Akuntansi(X ₂)	0. 216	0. 083	0. 270
Motivasi kerja(X ₃)	0. 316	0. 113	0. 308
Kapasitas sumberdaya manusia (X ₄)	0. 249	0. 119	0. 232

Sumber: Hasil Pengolahan data, Tahun 2020

Tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Pengendalian Internal (X1) sebesar 0,239 , Sistem Informasi Akuntansi (X2) 0,270, Motivasi Kerja (X3) 0,308, dan Kapasitas Sumber Daya Manusia (X4) 0,232.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Sig.	Nilai Koefisien Regresi	Hasil
H1:	Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap KinerjaKaryawan	0. 049	268	H ₁ didukung
H2:	Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	0. 012	216	H ₂ didukung
H3:	Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	0. 007	. 316	H ₃ didukung
H4:	Kapasitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	0. 042	. 249	H ₄ didukung

Berdasarkan pengujian hipotesis pada variabel pengendalian internal (X1), Sistem Informasi Akuntansi (X2) motivasi kerja (X3) dan kapasitas sumberdaya manusia (X4) yang telah dilakukan menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji F

F _{hitung}	F _{tabel}	Nilai Signifikan	Keterangan
16,835	2. 53	0. 000	Semua variabel X secara simultan memengaruhi Y

Sumber: Hasil olah data tahun 2020

Dapat diketahui hasil perhitungan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 16,835 yaitu lebih besar dari FTabel 2,80 yang diperoleh dari $df(n1)=k-1$ yaitu $4-1=3$ dan $df(n2)=n-k$ yaitu $51-4= 57$ dengan signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama- sama maka bahwa pengendalian internal (X1), sistem informasi akuntansi (X2) motivasi kerja (X3) dan kapasitas sumberdaya manusia (X4), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan konstruksi di Kota Bandar Lampung (Y).

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa F hitung sebesar 16,835 dengan nilai signifikan 0,000 ($<0,05$) maka hal ini menyatakan secara simultan atau bersama-sama maka dapat dikatakan bahwa pengendalian internal (X1), Sistem Informasi Akuntansi (X2) motivasi kerja (X3) dan kapasitas sumberdaya manusia (X4), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan konstruksi di Kota Bandar Lampung (Y). Besarnya peran pengendalian internal (X1), Sistem Informasi Akuntansi (X2) motivasi kerja (X3) dan kapasitas sumberdaya manusia (X4), terhadap kinerja karyawan masing-masing sebesar 0,268, 0,216, 0,316 dan 0,249. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat berdasarkan koefisien regresi β yang memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 0,316 dengan signifikan sebesar 0,007 ($<0,05$).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa pengendalian internal menunjukkan arah positif dengan nilai koefisien sebesar 0,268 dan nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan konstruksi di Bandar Lampung. Dengan demikian hipotesis yang pertama yang menyatakan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terdukung.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui Sistem Informasi Akuntansi menunjukkan arah positif dengan nilai koefisien sebesar 0,216 dan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel diketahui sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan konstruksi di Bandar Lampung. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan terdukung.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa motivasi kerja menunjukkan arah positif dengan nilai koefisien sebesar 0,316 dan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan konstruksi di Bandarlampung. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan konstruksi di Bandar Lampung terdukung.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa kapasitas sumberdaya manusia menunjukkan arah positif dengan nilai koefisien sebesar 0,249 dan nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kapasitas sumberdaya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan konstruksi di Bandarlampung. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan kapasitas sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan konstruksi di Bandar Lampung terdukung.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang sama yaitu untuk memperoleh laba dan menjaga kesinambungan perusahaan dimasa yang akan datang. Saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang semakin ketat. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena semakin tinggi kinerja karyawan, maka keuntungan perusahaan juga semakin tinggi. Teori atribusi menjelaskan tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain yang dilihat dari faktor internal misalnya karakter dan sikap serta dari faktor eksternal misalnya situasi dan keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku seseorang. Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu variabel pengendalian internal (X1), sistem informasi akuntansi (X2) motivasi kerja (X3) dan kapasitas sumberdaya manusia (X4), berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan konstruksi di Kota Bandar Lampung (Y).

Saran

1. Untuk peneliti selanjutnya adalah dengan menambah variabel penelitian dan memberikan analisis dengan analisis kualitatif agar mengetahui sumberdaya manusia secara mendalam melalui hasil wawancara secara langsung kepada responden.
2. Untuk perusahaan konstruksi yang menjadi sampel dalam penelitian ini, perlu memperhatikan tingkat signifikansi atas pengendalian internal dan motivasi kerja. Hal ini disebabkan oleh pengendalian internal yang minim mengenai ketersediaan informasi yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melaksanakan tugas. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang mencakup tujuan, target kerja, dan ketentuan timeline kerja. Guna mendukung terlaksananya SOP yang baik, perlu adanya peningkatan pada sistem reward untuk memengaruhi peningkatan motivasi kerja karyawan.

REFERENSI

- Aditya, Muhammad. 2015. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. *E-Journal SI Akuntansi Unviersitas Widyatama*. Vol. 2, No. 2, Hal. 215-229.
- Amir, Faisal, Mohammad, Dr, 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit *Mitrawacanamedia*: Jawa Barat.
- Anriza, Rizal, dan Joko. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3, No. 2.

- COSO, 2013. *Internal Control – Integrated framework: Executive*
- Dwi&Martha. 2019. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi TI Dengan Komite Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 4, No. 1.
- Farida dan Dedy. 2019. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT Beton Elemen Persada. *Jurnal Akuntansi, dan Audit*. Vol. 3, No. 1.
- Hamka, Herman, Syamsul, dan Syahrini. 2016. Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya terhadap Kinerja Karyawan. *E-Library STIE YPBUP Bongaya*. Vol. 2.
- Heider, Fritz. 1958. *The Psychology of Interpersonal Relations*, New York: Wiley.
- Margareth, Helga. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada divisi network management PT Indosat). *Jurnal Universitas Bakrie*.
- Mathis, R. L, Jackson, J. H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prawirosentoso, S. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya:Zifatama.
- Rizaldi, Fahmi. 2015. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai Karyawan CV. Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*. Vol. 4, No. 10, Hal. 235-250.