

## **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Kendari**

**Ulfiyah Zakiyah Safda<sup>1</sup>, Mulyati Akib<sup>2</sup>**

Program Magister Akuntansi, Universitas Haluoleo<sup>12</sup>, Kendari, Indonesia

ulfiyahzakiyahsafda@gmail.com<sup>1</sup>, mulyatiakib.feb@uho.ac.id<sup>2</sup>

<b>Informasi Artikel</b>	<b>Abstract</b>
E-ISSN : 3026-6874 Vol: 3 No: 6 Juni 2025 Halaman : 132-143	This study aims to analyze the influence of accounting information systems and work motivation on employee performance at the Regional Revenue Agency (Bapenda) of Kendari City. The research employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to 50 respondents selected using purposive sampling. The findings indicate that both the accounting information system and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination reveals that 58.3% of the variation in employee performance can be explained by these two independent variables. These results suggest that strengthening information systems and enhancing employee motivation are effective strategies for improving employee performance within regional government bureaucracies.
<b>Keywords:</b> Accounting Information System, Work Motivation, Employee Performance	

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Kendari. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan metode analisis yang mengandalkan regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang dipilih berdasarkan teknik *purposive sampling*. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik sistem informasi akuntansi maupun motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara individual (parsial) maupun secara kolektif (simultan). Nilai koefisien determinasi mengungkapkan bahwa 58,3% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Temuan ini memberikan gambaran bahwa penguatan sistem informasi serta upaya peningkatan motivasi kerja merupakan strategi yang efektif untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks birokrasi pemerintahan daerah.

**Kata Kunci:** Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

### **PENDAHULUAN**

Isu mengenai kinerja pemerintah daerah belakangan ini menjadi perhatian publik, mengingat kontribusinya yang dinilai belum mampu memberikan perubahan signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan laporan KOMPAS.com (2023), masih banyak pemerintah daerah di Indonesia yang belum optimal dalam mengimplementasikan program-program pembangunan. Hal tersebut tercermin dari masih tingginya angka kemiskinan serta rendahnya mutu pelayanan publik di berbagai wilayah. Situasi ini mengindikasikan bahwa efektivitas kinerja birokrasi daerah masih menjadi tantangan utama yang perlu segera diatasi.

Menurut pendapat Sulijaya dan Bangun (2015), kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tuntutan terhadap peningkatan kinerja semakin menguat seiring diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam Pasal 2 ayat 2 undang-undang tersebut dijelaskan bahwa otonomi daerah memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengelola dan menyelenggarakan urusan pemerintahan berdasarkan prinsip otonomi dan tugas pembantuan. Dalam konteks pelaksanaan otonomi ini, keberhasilan pembangunan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pemerintah daerah.

Oleh karena itu, peningkatan kapasitas dan profesionalitas aparatur sipil negara menjadi fokus utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien.

Dalam sistem birokrasi, pegawai memegang peranan sentral sebagai pelaksana kebijakan publik serta penggerak utama pencapaian tujuan organisasi. Kinerja individu pegawai sangat berpengaruh terhadap output dan outcome dari suatu instansi publik. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dapat berasal dari dalam maupun luar individu. Di antara faktor tersebut adalah penerapan sistem informasi akuntansi dan tingkat motivasi kerja. Kedua aspek ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif terhadap produktivitas. Siregar dan Hasibuan (2024) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan stakeholders, serta kontribusi terhadap keberlanjutan ekonomi institusi. Sejalan dengan pandangan tersebut, Wahyuli (2018) menekankan bahwa kualitas pegawai menjadi komponen utama dalam menentukan efisiensi dan efektivitas kinerja birokrasi.

Sistem informasi akuntansi merupakan salah satu instrumen penting yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Menurut Sahadah (2022), sistem ini berfungsi membantu manajemen dalam merencanakan, mengorganisasi, dan mengendalikan aktivitas organisasi guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Supratinigrum dan Lukas (2021) mendefinisikan sistem informasi akuntansi sebagai seperangkat komponen yang saling berkaitan untuk mengolah data menjadi informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan. Keandalan sistem ini memungkinkan pelaksanaan tugas menjadi lebih efisien, cepat, dan akurat, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Penerapan sistem informasi akuntansi juga dapat dianalisis melalui pendekatan *Technology Acceptance Model* (TAM) yang dikembangkan oleh Davis (1989), yang menyatakan bahwa penerimaan terhadap teknologi dipengaruhi oleh persepsi kemudahan penggunaan dan kemanfaatannya. Jika sistem dirancang secara ramah pengguna dan sesuai kebutuhan, maka tingkat penggunaan oleh pegawai akan meningkat, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja.

Selain teknologi, motivasi kerja merupakan faktor lain yang tidak kalah penting dalam menentukan performa pegawai. Gunawan dan Hermawan (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai kekuatan pendorong internal yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai sasaran organisasi. Shintia (2021) menambahkan bahwa motivasi kerja dapat membangun semangat, loyalitas, serta sinergi di antara pegawai. Secara teoritis, motivasi kerja dapat dijelaskan melalui *Attribution Theory*, yang mengemukakan bahwa seseorang akan terdorong untuk bekerja lebih keras jika ia meyakini bahwa pencapaiannya merupakan hasil dari upaya pribadi, bukan karena keberuntungan atau faktor eksternal. Dengan demikian, apabila pegawai merasa bahwa hasil kerjanya merupakan buah dari kemampuan dan kerja kerasnya sendiri, maka motivasi intrinsik akan meningkat dan akan berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Salah satu instansi yang memiliki peran strategis dalam optimalisasi pendapatan daerah adalah Badan Pendapatan Daerah (Bapenda). Sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pendapatan, khususnya pajak daerah, Bapenda dituntut untuk memiliki sistem informasi akuntansi yang efisien serta sumber daya manusia dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Namun, dalam pelaksanaannya, kinerja pegawai Bapenda Kota Kendari belum menunjukkan hasil yang maksimal dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini tercermin dari data realisasi penerimaan pajak daerah yang tidak mencapai target selama tiga tahun terakhir.

**Tabel 1. Data Target dan Realisasi Pajak Daerah Kota Kendari (2020–2023)**

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)
-------	-------------	----------------

2021	327.849.412.748	298.135.724.193
2022	433.127.184.360	337.218.594.086
2023	437.947.234.049	349.545.196.766

Sumber: Data Diolah, Bapenda Kota Kendari, 2025

Tabel yang disajikan di atas memperlihatkan bahwa selama periode 2021 hingga 2023, realisasi pendapatan dari pajak daerah di Kota Kendari secara konsisten tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi ini mencerminkan bahwa kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) masih memerlukan peningkatan. Beberapa faktor yang diduga menjadi penyebab rendahnya capaian tersebut antara lain efektivitas sistem informasi akuntansi yang belum optimal serta penurunan tingkat motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Berbagai studi telah dilakukan untuk menelusuri pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, namun hasil yang diperoleh masih menunjukkan variasi. Penelitian oleh Humaira et al. (2024) mengungkapkan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. Hasil serupa juga ditemukan dalam studi Kristyawan dan Sari (2022) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang, yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Sementara itu, Olda et al. (2021), dalam penelitiannya pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan determinan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja institusi.

Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan temuan yang konsisten. Ricardo dan Trisna (2024), dalam kajiannya terhadap pegawai puskesmas di Pekanbaru, melaporkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan yang sejalan juga disampaikan oleh Rahmawati et al. (2022) yang meneliti Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Magelang, di mana kualitas serta penerapan sistem informasi akuntansi tidak berdampak terhadap kinerja aparatur. Selain itu, Lindawati dan Susanto (2022) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Adanya ketidakkonsistenan hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*), yang mengindikasikan bahwa hubungan antara sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai belum memperoleh kesimpulan yang konklusif, khususnya dalam konteks Bapenda Kota Kendari. Di samping itu, hingga saat ini belum ditemukan penelitian yang secara khusus dan mendalam mengkaji kedua variabel tersebut dalam lingkup pengelolaan pajak daerah di institusi tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah sekaligus manfaat praktis, terutama dalam mendukung efektivitas kebijakan organisasi serta peningkatan kualitas pelayanan publik di Kota Kendari. Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Kendari.

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Kendari dengan fokus kajian pada tiga variabel utama, yaitu sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Populasi dalam studi ini mencakup seluruh pegawai yang bekerja di lingkungan Bapenda Kota Kendari,

dengan pemilihan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, yang secara khusus ditujukan kepada pegawai yang memanfaatkan aplikasi SIP-PAD dalam aktivitas kerjanya. Jenis data yang digunakan bersifat kuantitatif, dengan data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner, sementara data sekunder bersumber dari laporan realisasi pendapatan pajak serta berbagai literatur yang relevan.

Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS, yang melibatkan serangkaian uji statistik untuk menjamin validitas hasil. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menilai kelayakan instrumen penelitian. Selanjutnya, analisis deskriptif dan uji asumsi klasik—yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas—digunakan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat kelayakan secara statistik.

Untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen, digunakan analisis regresi linear berganda. Uji parsial (*t-test*) dan uji simultan (*F-test*) diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel bebas, baik secara individual maupun kolektif, terhadap kinerja pegawai. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dianalisis guna mengetahui seberapa besar proporsi variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Dekriptif

**Tabel 2. Analisis Statistik Dekriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	50	42.00	60.00	54.7600	4.42885
Sistem Informasi Akuntansi	50	23.00	30.00	28.7200	2.37367
Motivasi Kerja	50	28.00	40.00	37.3400	2.99394
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan data yang tersaji dalam tabel di atas, diketahui bahwa jumlah responden (N) untuk masing-masing variabel berjumlah 50 orang. Variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai minimum sebesar 42 dan maksimum 60, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 54,76 serta standar deviasi sebesar 4,43. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tergolong tinggi, dengan tingkat variasi yang berada pada kategori sedang.

Untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1), diperoleh nilai minimum sebesar 23 dan maksimum 30. Nilai rata-rata mencapai 28,72, sementara standar deviasi tercatat sebesar 2,37. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap sistem informasi akuntansi tergolong positif, dengan tingkat penyebaran data yang relatif rendah.

Adapun variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai minimum sebesar 28 dan maksimum 40, dengan rata-rata sebesar 37,34 dan standar deviasi 2,99. Nilai-nilai ini mencerminkan bahwa motivasi kerja responden berada pada level yang tinggi, dengan variasi antarindividu yang relatif kecil. Secara keseluruhan, distribusi nilai dari ketiga variabel menunjukkan kestabilan dan kecenderungan yang tinggi, yang menjadi dasar yang baik untuk dilakukan analisis lebih lanjut, seperti pengujian regresi.

## Uji Instrumen

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket.	Cronbach Alpha	Ket.
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	X1.1	0,860	0,278	Valid	0,952	Reliabel
	X1.2	0,958	0,278	Valid		
	X1.3	0,765	0,278	Valid		
	X1.4	0,958	0,278	Valid		
	X1.5	0,789	0,278	Valid		
	X1.6	0,958	0,278	Valid		
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,318	0,278	Valid	0,745	Reliabel
	X2.2	0,484	0,278	Valid		
	X2.3	0,346	0,278	Valid		
	X2.4	0,575	0,278	Valid		
	X2.5	0,541	0,278	Valid		
	X2.6	0,418	0,278	Valid		
	X2.7	0,424	0,278	Valid		
	X2.8	0,443	0,278	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,307	0,278	Valid	0,783	Reliabel
	Y.2	0,345	0,278	Valid		
	Y.3	0,344	0,278	Valid		
	Y.4	0,416	0,278	Valid		
	Y.5	0,399	0,278	Valid		
	Y.6	0,362	0,278	Valid		
	Y.7	0,529	0,278	Valid		
	Y.8	0,572	0,278	Valid		
	Y.9	0,556	0,278	Valid		
	Y.10	0,400	0,278	Valid		
	Y.11	0,548	0,278	Valid		

	Y.12	0,324	0,278	Valid		
--	------	-------	-------	-------	--	--

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Evaluasi terhadap validitas instrumen kuesioner dilakukan melalui pengujian validitas. Uji kualitas data ini melibatkan sampel uji coba sebanyak 50 responden, dengan perhitungan derajat kebebasan  $(df) = n - 2 = 50 - 2 = 48$ , yang menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,2787. Berdasarkan hasil yang tercantum dalam Tabel 3, seluruh item kuesioner menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji reliabilitas yang juga disajikan dalam Tabel 3 memperlihatkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,952, variabel motivasi kerja sebesar 0,745, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,783. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini sesuai dengan kriteria bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan melebihi angka 0,60.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80208285
Most Extreme Differences Absolute		.116
	Positive	.087
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090 <sup>c</sup>

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan uji normalitas di atas, dapat dilihat bahwa nilai Sig sebesar 0,090 dengan nilai Sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

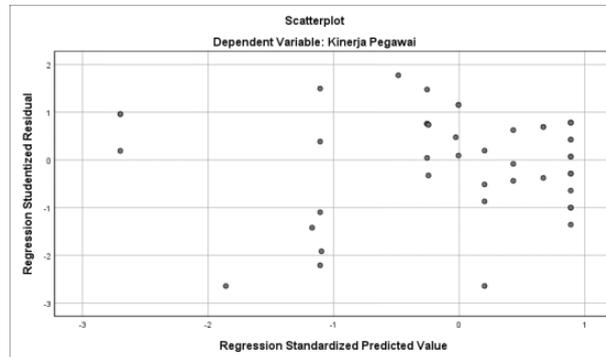
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0.863	1.158
Motivasi Kerja (X2)	0.863	1.158

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan gambar *scatter plot* diatas, terlihat secara visual nilai residual dan nilai prediksinya tidak membentuk pola tertentu (acak), sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.963	6.083		.651	.518
Sistem Informasi Akuntansi	.748	.185	.401	4.038	.000
Motivasi Kerja	.785	.147	.531	5.342	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6, maka telah diperoleh suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,963 + 0,748X_1 + 0,785X_2 + e$$

Model persamaan regresi yang diperoleh dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,963 mengindikasikan bahwa apabila kedua variabel independen, yaitu Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja, berada pada nilai nol, maka nilai dasar dari variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai, adalah sebesar 3,963. Artinya, terdapat kontribusi

positif terhadap kinerja pegawai meskipun tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebas tersebut.

2. Koefisien regresi pada variabel Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0,748 menunjukkan adanya hubungan positif antara Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Pegawai. Dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan, setiap peningkatan satu satuan pada variabel Sistem Informasi Akuntansi akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,748 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,785 juga menunjukkan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau tidak berubah, peningkatan satu satuan dalam variabel Motivasi Kerja akan berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,785 satuan.

## Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 7. Ringkasan Uji T, Uji F dan Koefisien Determinasi**

Variabel	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig.	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig.	Adjusted R <sup>2</sup>
X1	4.038	2.012	0.000	35.207	3.20	0.000	0.583
X2	5.342	2.012	0.000				

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

### 1. Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam Tabel 7, nilai *t*-hitung untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi sebesar 4,038 lebih besar daripada nilai *t*-tabel sebesar 2,012, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas  $\alpha = 0,05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa secara parsial, Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

### 2. Motivasi Kerja (X2)

Merujuk pada Tabel 7, diketahui bahwa nilai *t*-hitung untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 5,342, yang lebih besar dibandingkan dengan *t*-tabel sebesar 2,012. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hasil ini mengindikasikan bahwa secara parsial, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2), yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dapat diterima.

## Uji Simultan (Uji F)

Pengujian terhadap pengaruh simultan dari variabel independen dilakukan melalui analisis uji F. Sebagaimana tercantum dalam Tabel 7, nilai F-hitung sebesar 35,207 lebih besar daripada nilai F-tabel sebesar 3,20 ( $35,207 > 3,20$ ), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas signifikansi 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan adanya pengaruh simultan kedua variabel bebas terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima.

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien tersebut

mengukur kontribusi variabel independen, yaitu Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja, terhadap variabel Kinerja Pegawai. Berdasarkan Tabel 7, nilai adjusted R Square sebesar 0,583 menunjukkan bahwa 58,3% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model (disebut sebagai variabel epsilon atau  $\epsilon$ ), yang turut berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Kendari.

### **Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Kendari**

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) memiliki peran strategis dalam mendukung efektivitas kerja pegawai, khususnya dalam pengelolaan data keuangan yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan akuntabilitas. Penerapan SIA yang optimal dapat mempercepat proses pencatatan transaksi, meningkatkan efisiensi kerja, serta mempermudah akses terhadap informasi keuangan yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan manajerial. Dalam konteks operasional Bapenda Kota Kendari, penggunaan SIA yang baik oleh pegawai memungkinkan penyelesaian tugas-tugas administratif secara tepat waktu dan dengan tingkat kesalahan yang minimal, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas kinerja pegawai. Selain itu, sistem ini juga mampu mengurangi beban kerja manual, sehingga pegawai dapat lebih fokus pada aktivitas yang bersifat strategis.

Temuan ini sejalan dengan konsep *Technology Acceptance Model* (TAM), yang menyatakan bahwa persepsi terhadap kemudahan penggunaan dan kegunaan sistem merupakan determinan utama dalam mendorong tingkat adopsi teknologi oleh pengguna.

Secara empiris, hasil analisis statistik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Artinya, semakin tinggi kualitas implementasi SIA, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Bapenda. Temuan ini selaras dengan penelitian Khaerunnisah (2019), yang menyatakan bahwa SIA memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Antam Tbk. Demikian pula, studi Sulistiawati (2023) mengungkapkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi yang efisien mampu mempercepat proses kerja dan mendukung pengambilan keputusan di Bapenda Provinsi Lampung. Dengan demikian, SIA dapat dikategorikan sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja serta memperkuat akuntabilitas pegawai di instansi pemerintahan.

### **Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Kendari**

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang berfungsi sebagai kekuatan pendorong bagi pegawai dalam mencapai kinerja optimal di dalam suatu organisasi. Pegawai yang merasa upayanya dihargai, mendapatkan umpan balik yang konstruktif, serta memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier, umumnya akan menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Teori Atribusi menjelaskan bahwa individu yang meyakini keberhasilan mereka berasal dari usaha pribadi, cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat dibandingkan mereka yang menganggap hasil kerja dipengaruhi oleh keberuntungan atau faktor eksternal lainnya.

Dalam konteks Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Kendari, motivasi kerja dapat timbul dari berbagai faktor seperti pemberian insentif kinerja, dukungan dari atasan, serta keberhasilan dalam mencapai target individu yang sejalan dengan visi dan misi organisasi. Semakin tinggi tingkat motivasi

yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin besar pula potensi mereka untuk memberikan kinerja terbaik dalam rangka mendukung pelayanan publik yang efektif.

Berdasarkan hasil analisis empiris dalam penelitian ini, ditemukan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi intrinsik secara langsung berdampak pada peningkatan hasil kerja pegawai di lingkungan Bapenda. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Ningsih dan Natalia (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Wook Global Technology. Selain itu, studi Olda et al. (2021) juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi yang tepat—baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial—merupakan strategi penting dalam meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab kerja aparatur pemerintah.

### **Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Kendari**

Sinergi antara penerapan sistem informasi akuntansi yang optimal dan tingkat motivasi kerja yang tinggi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sistem informasi akuntansi berperan sebagai instrumen teknis yang mendukung efisiensi dan akurasi dalam pelaksanaan tugas administratif, sedangkan motivasi kerja bertindak sebagai dorongan psikologis yang mendorong individu untuk berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik seperti Bapenda Kota Kendari, kolaborasi antara aspek teknologi dan motivasi personal menjadi faktor krusial dalam menghadapi tantangan pengelolaan pendapatan daerah yang kompleks. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi serta ditunjang oleh teknologi informasi yang andal cenderung lebih adaptif terhadap dinamika kebijakan fiskal dan lebih efisien dalam menjalankan tanggung jawabnya. Integrasi keduanya akan mendorong terciptanya kinerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga transparan, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Secara empiris, hasil uji simultan (uji F) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 35,207 yang lebih tinggi daripada F-tabel sebesar 3,20, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 58,3% mengindikasikan bahwa lebih dari separuh variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Hasil ini sejalan dengan temuan Humaira et al. (2024), yang menyatakan bahwa kombinasi antara sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang. Temuan ini juga diperkuat oleh studi Ningsih dan Natalia (2020), yang menunjukkan hasil serupa dalam konteks perusahaan swasta. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lembaga sektor publik seperti Bapenda perlu mengintegrasikan teknologi informasi dan strategi pengelolaan sumber daya manusia secara sinergis sebagai pijakan utama dalam upaya perbaikan kinerja institusional secara berkelanjutan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Kendari, dapat disimpulkan bahwa baik sistem informasi akuntansi maupun motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, baik secara individu maupun secara simultan. Sistem informasi akuntansi yang terstruktur dan berfungsi secara optimal

berkontribusi pada peningkatan efisiensi, ketepatan, serta kecepatan dalam pengelolaan informasi keuangan, yang pada akhirnya mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih tepat dan efisien. Di sisi lain, tingkat motivasi kerja yang tinggi menjadi faktor pendorong internal yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan antusiasme, rasa tanggung jawab, serta komitmen yang kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 58,3% dari variasi kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa perpaduan antara penerapan teknologi informasi yang handal dengan penguatan aspek psikologis melalui peningkatan motivasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berorientasi pada kinerja tinggi. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pengambil kebijakan di lingkungan Bapenda Kota Kendari, untuk terus mengembangkan sistem informasi yang adaptif terhadap kebutuhan organisasi serta membangun iklim kerja yang kondusif guna mendorong motivasi pegawai secara berkelanjutan.

## REFERENCES

- Erma Hotnijar Siregar, & Winda Khairani Hasibuan. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pendidikan Dalam Rangka Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(1), 312–324. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i1.970>
- Gunawan, B., & Hermawan, Y. C. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Reward, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi( Studi Pada Kantor Bpkad Kebumendan Bppkad Purworejo). (*JRAMB*) *Jurnal Riset Akuntansi Mercuru Buana*, 6(2).
- Humaira, S., Sujaya, F. A., & Trisyanto, A. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 2669–2686. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i4.1312>
- Khaerunnisah, A. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Antam, tbk*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.
- KOMPAS.com. (2023). *Strategi Pengentasan Kemiskinan di Kawasan Timur Indonesia*.
- Kristyawan, D., & Sari, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. *YUME : Journal of Management*, 5(1).
- Lindawati, & Susanto, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntans*, 1(3).
- Ningsih, Y., & Natalia, E. Y. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wook Global Technology. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 935–944.
- Olda, V., Agussalim, & Haryati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Matua Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2).
- Rahmawati, H., Purwantini, A. H., & Maharani, B. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Dan Kesesuaian Tugas Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai. *ACE : Accounting Research Journal*, 2(1).
- Ricardo, R., & Trisna, W. V. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap kinerja Pegawai Puskesmas di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 13(2), 263–273. <https://doi.org/10.37859/jae.v13i2.6077>
- Sahadah, S. N. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Koperasi Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Dewi Sri Provinsi Jawa Barat). *Review of Accounting and Business*, 3(1), 68–86. <https://doi.org/10.52250/reas.v3i1.520>

- Shintia, I. R. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*.
- Sulijaya, F., & Bangun, N. (2015). Pengaruh Total Quality Management, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt Sekar Bumi, Tbk. *Jurnal Akuntansi*, 19(3), 433–448. <https://doi.org/10.24912/ja.v19i3.90>
- Sulistiawati. (2023). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bapenda Provinsi Lampung*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Suprانتiningrum, S., & Lukas, A. D. (2021). Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Variabel Moderating Teknologi Informasi. *Owner*, 5(1), 174–185. <https://doi.org/10.33395/owner.v5i1.368>
- Undang-undang (UU) Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah*. (n.d.).
- Wahyuli, Y. H. (2018). Pengaruh Kualitas Pegawai terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Program Studi Kedokteran Gigi Universitas Sriwijaya Palembang. *Journal PPS UNISTI*, 1(1), 57–65. <https://doi.org/10.48093/jiask.v1i1.5>