

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PEMBERIAN
KREDIT DAN EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN
INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BANK SUMUT KCP SEI SIKAMBING
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**SASYA ALYA FADILLA
NPM : 16.833.0064**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/9/21

Access From (repository.uma.ac.id)18/9/21

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PEMBERIAN
KREDIT DAN EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN
INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BANK SUMUT KCP SEI SIKAMBING
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

SASYA ALYA FADILLA

NPM : 16.833.0064



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/9/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)18/9/21

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PEMBERIAN
KREDIT DAN EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN
INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BANK SUMUT KCP SEI SIKAMBING
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH :

**SASYA ALYA FADILLA
NPM : 16.833.0064**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/9/21

Access From (repository.uma.ac.id)18/9/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Pemberian Kredit dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank SUMUT KCP Sei Sikambang Medan
Nama : **SASYA ALYA FADILLA**
NPM : 16.833.0064
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



(Linda Lorens, SE., M.Si)

Pembimbing

Mengetahui :



(Ferdinand Pringeli, SE., MM)

An. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik

(Sari Nuzullina Rahmadhani, SE., Ak., M.Acc)

Ka. Prodi Akuntansi

26/04/21

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 19/Januari/2021

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Pemberian Kredit dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank SUMUT KCP Sei Sikambang Medan**”, yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 19 Januari 2021
Yang Membuat Pernyataan,



SASYA ALYA FADILLA
NPM. 16.833.0064

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sasya Alya Fadilla
NPM : 16.833.0064
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Pemberian Kredit dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank SUMUT KCP Sei Sikambang Medan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 19 Januari 2021
Yang menyatakan,



SASYA ALYA FADILLA
NPM. 16.833.0064

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan Pada tanggal 13 Februari 1999 dari ayah Hariyono dan ibu Farida Harahap Penulis merupakan putri pertama dari tiga bersaudara. Tahun 2016 Penulis lulus dari SMAN 15 Medan dan pada tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.



ABSTRAK

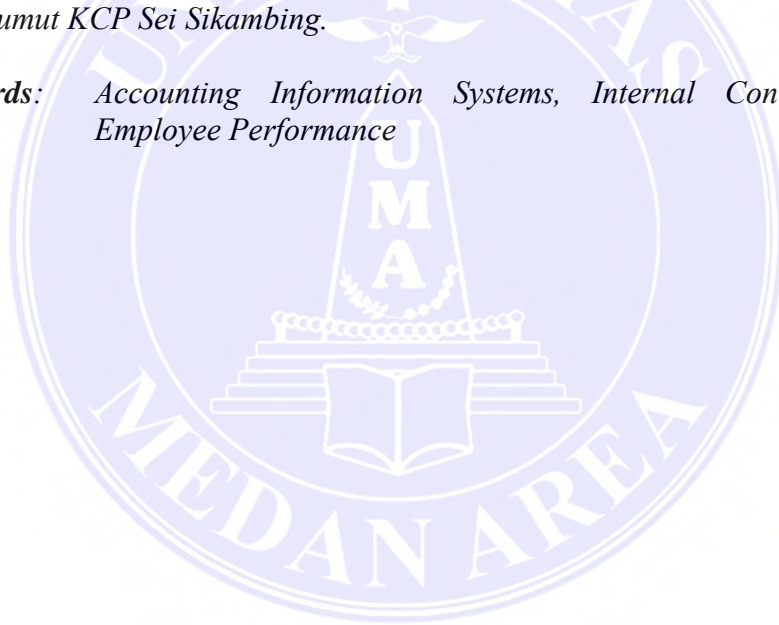
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Pemberian Kredit dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumut KCP Sei Sikambing secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan Bank Sumut KCP Sei Sikambing. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Sumber data primer. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan media kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda dengan *software* IBM SPSS versi 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi pemberian kredit dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumut KCP Sei Sikambing Medan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika semakin baik Sistem Informasi Akuntansi dan juga semakin Efektif Sistem Pengendalian Internal pada Bank Sumut KCP Sei Sikambing, maka nilai kinerja karyawannya juga akan semakin baik, begitu juga sebaliknya. Sedangkan secara simultan menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumut KCP Sei Sikambing.

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the Accounting Information System for Credit and the Effectiveness of the Internal Control System on Employee Performance at Bank Sumut KCP Sei Sikambing partially and simultaneously. This type of research is associative. The sample in this study were 30 employees of Bank Sumut KCP Sei Sikambing. In this study, researchers used primary data sources. This research data collection technique using questionnaire media. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis with IBM SPSS version 21.0 software. The results showed that partially stated that the Accounting Information System for crediting and the Internal Control System had a positive and significant effect on Employee Performance at Bank Sumut KCP Sei Sikambing Medan. This can be explained that if the better the Accounting Information System and the more effective the Internal Control System at Bank Sumut KCP Sei Sikambing, then the employee performance value will also be better, and vice versa. Meanwhile, simultaneously states that the Accounting Information System and Internal Control System simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at Bank Sumut KCP Sei Sikambing.

Keywords: *Accounting Information Systems, Internal Control Systems, Employee Performance*



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah swt atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Skripsi ini menjadi salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Universitas Medan Area. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Pemberian Kredit Dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut KCP Sei Sikambang Medan”

Terima kasih peneliti sampaikan kepada:

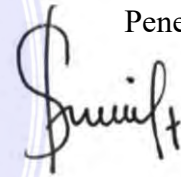
1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr.Ihsan Effendi.Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzulina Rahmadhani, SE, Ak, M.Acc selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area
4. Ibu Linda Lores Purba, SE, MSi selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran kepada peneliti.
5. Bapak Eky Ermal Muttaqin, SE, M.Si., MAFin selaku Doesn Pembimbing II dan juga Dosen Pembanding yang telah banyak memberikan saran kepada peneliti.
6. Seluruh Dosen dan Staf Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

7. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada Ayah Hariyono, Ibu Farida Harahap, serta adik-adik Farhansyah Faiza dan Rasya Rais Muzakki atas segala doa, dukungan dan perhatiannya kepada peneliti selama penelitian ini dilakukan

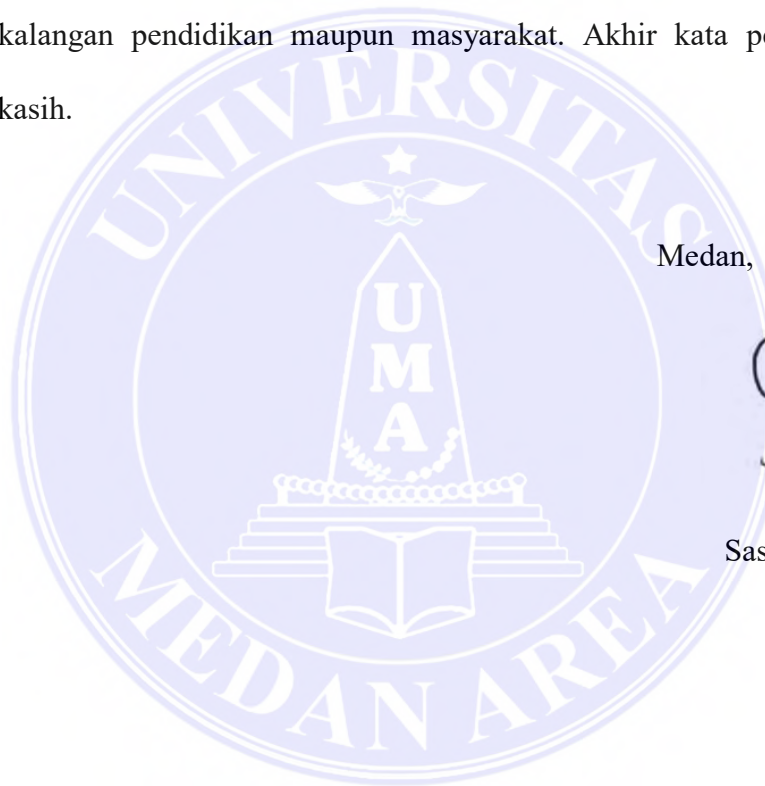
Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Medan, 19 Januari 2021

Peneliti,



Sasya Alya Fadilla



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Teori-teori	9
2.1.1. Kinerja Karyawan	9
2.1.2. Sistem Informasi Akuntansi	12
2.1.3. Sistem Pengendalian Internal.....	19
2.2. Penelitian Terdahulu	26
2.3. Kerangka Konseptual Pemikiran.....	27
2.4. Hipotesis.....	27
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	29
3.2. Populasi dan Sampel	29
3.2.1 Populasi	29
3.2.2 Sampel.....	29
3.3. Jenis dan Sumber Data	31
3.3.1 Jenis Data	31
3.3.2 Sumber Data.....	31
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	32
3.5. Teknik Analisis Data.....	33
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif	33
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	33
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	34
3.5.4 Uji Hipotesis.....	35
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	38
4.1.1 Sejarah PT Bank Sumut	38
4.1.2 Visi dan Misi PT Bank Sumut	39
4.1.3 Struktur Organisasi PT Bank Sumut	40
4.2. Hasil Penelitian	40
4.2.1 Deskripsi Data Responden	41
4.2.2 Distribusi Jawaban Responden	42
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif	45
4.2.4 Uji Kualitas Data.....	46
4.2.5 Uji Asumsi Klasik	48
4.2.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
4.2.7 Hasil Uji Hipotesis	53
4.3. Pembahasan.....	56
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	64
5.2. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Review Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1	Rencana Waktu Penelitian	29
Tabel 3.2	Sampel Penelitian.....	30
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 4.1	Jumlah Skor Tiap Variabel	41
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.3	Distribusi Jawaban Responden X1	42
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Responden X2	43
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden Y	44
Tabel 4.6	Analisis Statistik Deskriptif	46
Tabel 4.7	Uji Validitas	47
Tabel 4.8	Reliabilitas	48
Tabel 4.9	Kolmogorov-Smirnov	49
Tabel 4.10	Multikolinearitas	50
Tabel 4.11	Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.12	Uji Parsial (t).....	54
Tabel 4.13	Uji Simultan (Uji F)	55
Tabel 4.14	Koefisien Determinasi.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian.....	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	40
Gambar 4.2	Grafik Histogram.....	51
Gambar 4.3	Normal P-Plot.....	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	68
Lampiran 2	Tabulasi Distribusi Sampel	71
Lampiran 3	Hasil Uji Statistik.....	75
Lampiran 4	Hasil Uji Hipotesis.....	79
Lampiran 5	Surat Izin Penelitian.....	81
Lampiran 6	Surat Selesai	82



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengukuran pada kinerja berupa suatu hal yang menjadi dianggap sangat penting dikarenakan dapat memberi informasi-informasi yang berguna di dalam evaluasi dan juga *expand* kinerja. Apabila tidak ada suatu pengukuran dari hasil kinerja yang kompleks, maka dapat mempersulit di dalam menilai suatu perusahaan sudah meraih tujuannya atau belum dan apakah kenaikan tingkat kinerja yang dialami sudah dari segala aspek pada setiap periode. Penilaian atau suatu kinerja berupa alat guna mengetahui sebesar apa output yang telah menjadi hasil dari kerja setiap pegawai. Berdasarkan hasil penilaian suatu kinerja, maka pimpinan mampu menetapkan banyak macam ketentuan, diantaranya yaitu promosi jabatan, kenaikan gaji, dan mutasi kerja, rekrutment.

Kinerja dapat diartikan menjadi suatu keadaan yang perlu untuk diketahui dan dipastikan pada beberapa pihak tertentu guna mengetahui level dari pencapaian hasil di instansi-instansi kemudian dipertemukan dengan visi yang dimiliki dari suatu perusahaan atau organisasi dan untuk melihat apakah akan memberi hasil yang negatif dan positif atas kebijakan-kebiakan operasional yang ditentukan. Kinerja karyawan juga merupakan suatu jenis hasil atas kerja yang telah diraih oleh karyawan-karyawan dan dibandingkan dengan standar-standar yang berlaku. Kinerja merupakan hasil yang diraih oleh karyawan-karywan, dari segi kualitas maupun kuantitas pada suatu perusahaan maupun organisasi yang disesuaikan dengan sebuah pertanggungjawaban yang diserahkan kepada karyawan tersebut.

Menurut Kristanto (2018), Faktor-faktor yang dianggap menjadi paling berpengaruh di dalam efektivitas pada SPI (sistem pengendalian internal) ialah para *user/pengguna* sistem tersebut yang memproses, mengumpulkan dan menyimpan data beserta mengambil keputusan tentang hal lain di luar dari perangkat dan apa prosedur yang dipergunakan guna meraih suatu tujuan dari pengendalian internal, yaitu guna mendapatkan data-data akuntansi penunjang keputusan. Kinerja pegawai yang diserahkan pada karyawan dapat memberi peningkatan pengendalian perusahaan.

Menurut Romney dan Steinbart (2011: 52), penerapan sistem informasi akuntansi yang ada pada perusahaan mampu menambahkan nilai-nilai bagi para *user/pengguna* di dalam menyediakan informasi-informasi keuangan yang nantinya akan berguna untuk kegiatan pengendalian, perencanaan, dan pengambilan keputusan perusahaan. Menurut Artiningsih (2015), sistem informasi akuntansi mampu mempermudah karyawan-karyawan pada saat mengerjakan pekerjaan tersebut hingga selesai. Oleh sebab itu, dalam suatu perusahaan baik itu perbankan maupun non perbankan sistem informasi ini penting digunakan dan diterapkan didalamnya guna mendapatkan hasil yang lebih efektif dan efisien.

PT Bank Sumut merupakan perusahaan pada jenis perbankan yang menjadi salah satu alat pelengkap otonomi daerah, PT Bank Sumut mempunyai fungsi-fungsi sebagai penggerak dan pendorong berjalannya pembangunan di daerah-daerah, berperan sebagai pemangku kas daerah atau dan mengelola penyimpanan uang daerah, juga selaku sumber pendapatan daerah, dan selaku Bank Umum. Dalam perkembangannya yang bersifat dinamis dan bersaing (kompetitif) menuntut agar Bank Sumut mengupayakan pengelolaan keuangan yang sehat

dengan sikap kehati-hatian dan prinsip *good corporate governance* yaitu *responsibility, transparency, fairness, independency* dan *accountability*.

Bank Sumut menjadi salah satu perusahaan perbankan yang berfungsi di dalam mengelola dana milik pemerintah dan publik/kalayak ramai secara *professional* berdasarkan prinsip-prinsip *compliance* dimana pada kenyataannya telah cukup baik di dalam memainkan perannya, Namun harus tetap lebih ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik, sehingga Bank Sumut menjadi prioritas masyarakat Sumatera Utara di dalam dunia Perbankan. Bank Sumut dalam melaksanakan fungsinya sebagai penggerak roda perekonomian rakyat yaitu dengan selogannya Memberikan Pelayanan TERBAIK yaitu Terpercaya, Energik, Ramah, Bersahabat, Aman, Integritas tinggi, dan Komitmen.

PT. Bank Sumut dalam menjalankan kegiatan pinjaman kredit perlu menerapkan sistem pengendalian internal. Sistem pengendalian internal ialah komponen yang dianggap sangat penting pada pengelolaan bank dan menjadi dasar atas kegiatan-kegiatan operasional bank yang terjamin, sehat dan dapat bertumbuh kembang secara wajar. Sistem pengendalian internal mendukung pengurus dan manajer bank di dalam menjaga asetnya. Dengan adanya sistem pengendalian internal, dapat menjamin terujinya manajerial yang akurat, pelaporan keuangan, dan dapat dipercaya, memaksimalkan pemanfaatan sumber daya secara efisien dan ekonomis, menumbuhkan kepatuhan terhadap ketentuan dan perundang-undangan, memperkecil risiko akan terjadinya suatu penyimpangan ataupun kekeliruan serta pelanggaran-pelanggaran dalam prinsip kehati-hatian.

Tujuan penerapan di dalam sistem informasi akuntansi (SIA) bagi perusahaan adalah "(1) menyediakan informasi bagi pengelola kegiatan usaha

baru, (2) memperbaiki informasi yang hasilnya diberikan oleh sistem-sistem yang telah disediakan, (3) menyesuaikan kembali pengendalian akuntansi dan juga verifikasi internal, yaitu guna menyesuaikan tingkat reliabilitas (*reliability*) atas informasi-informasi akuntansi, tersedianya catatan-catatan yang lengkap tentang pertanggungjawaban dan melindungi kekayaan dari perusahaan dan (4) memperkecil biaya klerikal pada pengelolaan catatan akuntansi” (Mulyadi, 2008 dalam Kristanto 2018). Kompleksnya proses-proses di dalam sistem informasi akuntansi memandang perlunya keahlian para manajer keuangan di dalam sistem informasi akuntansi dan pelatihan sistem informasi akuntansi, dimana kedua kegiatan tersebut merupakan struktur yang menyimpulkan berhasil apa tidaknya penerapan sistem informasi akuntansi.

Informasi perusahaan yang terungkap dengan jelas atau transparan merupakan suatu alat di dalam penerapan sistem pengendalian internal pada organisasi ataupun perusahaan. Dengan adanya efektivitas sistem pengendalian internal, maka perusahaan maupun organisasi mampu menghindari kemungkinan terjadinya kerugian yang besar, karena akan terjadinya hal-hal yang tidak pernah diduga. Apabila tidak ada efektivitas sistem pengendalian internal, risiko atau halangan yang mampu mendatangkan kerugian besar mampu terjadi secara terus-menerus tanpa terdeteksi *owner* perusahaan. Pengendalian internal mampu menyokong entitas di dalam meraih sasaran kinerja dan profitabilitasnya, dan menangkal agar tidak terjadi hilang sumber yang telah dimiliki. Hal tersebut mampu membantu menjamin pelaporan keuangan yang handal. Kesimpulannya, pengendalian internal mampu memperlakukan kemanapun tujuan pergi dari suatu

entitas dan mencegahnya hambatan dan kelemahan selama proses-proses tersebut berlangsung.

Dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia (SDM) kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan/organisasi sangat diperlukan guna mampu meraih kinerja yang baik untuk para karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dari seorang pekerja secara menyeluruh sepanjang waktu tertentu pada saat menjalankan pekerjaan yang diberikan dibandingkan dengan ketentuan-ketentuan yang ada, seperti standar-standar hasil sebuah pekerjaan, sasaran/target/kriteria yang sudah ditetapkan dan juga sudah disepakati secara bersama-sama dan berupa fungsi dari suatu dorongan dan kemampuan di dalam menyelesaikan pekerjaan maupun tugas-tugas. Kemauan dan keterampilan seseorang tidak akan menjadi efektif di dalam melakukan suatu kegiatan ataupun pekerjaan apabila tidak memiliki pengetahuan yang jelas mengenai bagaimana mengerjakan dan apa yang akan dikerjakan.

Apabila jumlah nilai dari kredit yang telah disalurkan banyak dibandingkan dengan nilai total keseluruhan jumlah kredit yang disediakan oleh pihak-pihak perbankan pada tahun buku tahun berikutnya, risiko nilai kredit dan meningkatkannya nilai *Non-Performing Loans* (NPL) yang terjadi semakin besar. Akan tetapi *Non-Performing Loans* (NPL) berupa permasalahan yang dianggap cukup rumit untuk setiap bank. Selain dari pada nilai jumlah kredit, dengan adanya *Non-Performing Loans* (NPL) yang juga didukung oleh suku bunga perbankan, ada juga faktor-faktor eksternal lainnya yang saling keterkaitan seperti kebijakan BI tentang persentase minimum atas nilai *Non-Performing Loans* (NPL) yang dapat diberikan toleransi, pengawasan dari pihak bank terhadap para nasabahnya,

keadaan perekonomian negara, dan yang terpenting ialah adanya itikad baik dari para nasabah di dalam membayarkan hutang-hutangnya atau kreditnya kepada bank yang dihitung termasuk dengan bunga dan dendanya.

Alasan peneliti menggunakan variabel kinerja karyawan dikarenakan kinerja karyawan faktor paling berpengaruh di dalam sistem informasi akuntansi (SIA). Dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia (SDM) kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan/organisasi sangat diperlukan guna meraih kinerja yang baik untuk karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Kesiapan dan keterampilan setiap individu tidak cukup efektif dalam mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman dan pengetahuan yang jelas tentang apa yang nantinya akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti memilih judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Pemberian Kredit Dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut KCP Sei Sikambang.”**

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Informasi Akuntansi Pemberian Kredit berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut KCP Sei Sikambang?
2. Apakah Efektivitas Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut KCP Sei Sikambang?

3. Apakah Sistem Informasi Akuntansi Pemberian Kredit dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut KCP Sei Sikambing?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Pemberian Kredit secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut KCP Sei Sikambing
2. Untuk mengetahui Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut KCP Sei Sikambing
3. Untuk mengetahui Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Pemberian Kredit Dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut KCP Sei Sikambing

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari Penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan bagi peneliti dan pemahaman serta penerapan teori-teori yang berhubungan dengan Sistem informasi akuntansi khususnya pada pemberian kredit, sistem pengendalian internal dan kinerja karyawan.

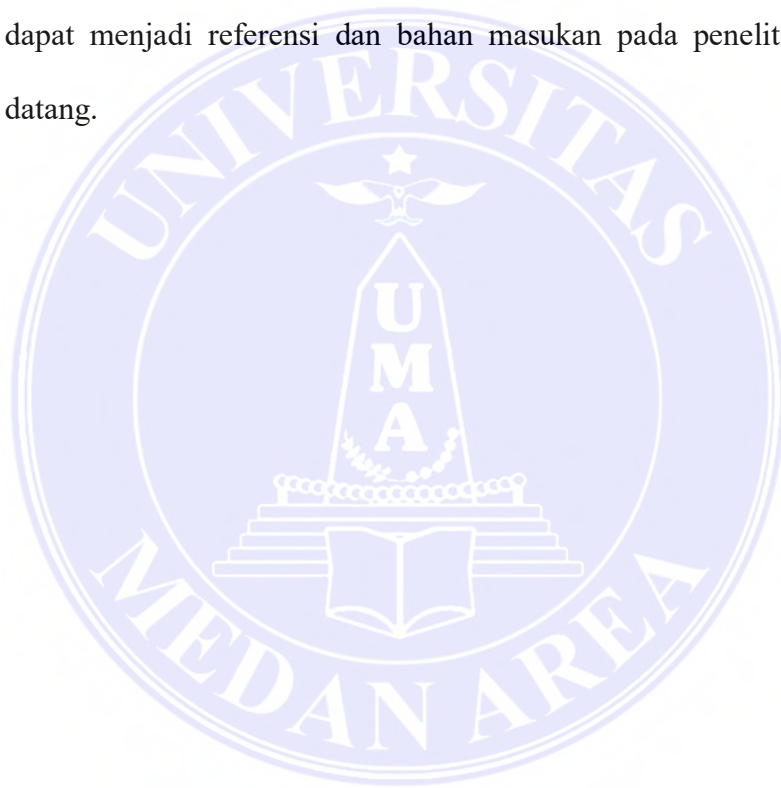
2. Bagi Perusahaan

Memeberikan sumbangan pemikiran kepada pihak manajemen perusahaan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan Sistem informasi akuntansi khususnya pada pemberian kredit, sistem pengendalian internal

dan kinerja karyawan sehingga diharapkan dapat berguna bagi perusahaan untuk masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak–pihak lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat yang membaca terutama untuk menambah pengetahuan yang berhubungan dengan Sistem informasi akuntansi khususnya pada pemberian kredit, sistem pengendalian internal dan kinerja karyawan sehingga penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan masukan pada penelitian yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori-teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan atau biasa disebut sebagai prestasi hasil kerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dari apa yang telah dikerjakan secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seorang karyawan di dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan apa yang harus dipertanggungjawabkan oleh karyawan tersebut (Mangkunegara, 2009:18). Suatu tingkat keberhasilan atas kinerja diantaranya ialah aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Menurut Siswanto (dalam Martha, 2015:11) kinerja merupakan suatu prestasi yang telah diraih oleh seorang karyawan di dalam melakukan pekerjaan dan tugas yang diserahkan kepadanya.

Menurut Rivai (dalam Martha, 2015:12), prestasi kerja atau kinerja merupakan hasil/tingkat kesukseksan seorang karyawan secara menyeluruh pada suatu masa yang telah ditentukan di dalam melakukan tugas-tugas yang dibandingkan dengan banyak kemungkinan, diantaranya standar-standar hasil pekerjaan yang diserahkan, target/sasaran/kriteria yang sudah ditetapkan terlebih dahulu dan disepakati secara bersama-sama.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:260), Indikator di dalam mengukur kinerja karyawan bagi setiap individu ada enam, enam indicator tersebut yaitu:

- a. Kualitas. Suatu kualitas kerja lazimnya diukur berdasarkan persepsi dari seorang karyawan terhadap kualitas dari pekerjaan yang dihasilkannya, dan kesempurnaan tugas-tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.
- b. Kuantitas. Kuantitas ialah jumlah atau banyaknya nilai yang dihasilkan dan dinyatakan di dalam suatu istilah, misalnya jumlah siklus aktivitas, dan jumlah dari unit yang telah selesai di dalam suatu waktu tertentu.
- c. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu ialah suatu tingkat aktivitas yang telah selesai sebelum batas awal waktu yang dinyatakan, lazimnya dapat dilihat dari sudut koordinasi yang memiliki hasil *output* dan memaksimalkan waktu yang masih ada yang digunakan untuk kegiatan-kegiatan lainnya.
- d. Efektivitas. Efektivitas ialah suatu tingkat penggunaan dari suatu sumber daya di dalam perusahaan maupun organisasi, diantaranya uang, tenaga, bahan baku, dan teknologi yang dimaksimalisasi dengan tujuan untuk meningkatkan hasil nilai dari setiap unit di dalam penggunaan sumber daya tersebut.
- e. Kemandirian. Kemandirian ialah keadaan dimana seorang karyawan berada pada tingkat dimana seorang karyawan tersebut mampu melaksanakan fungsi kerja
- f. Komitmen kerja. Komitmen kerja ialah suatu keadaan dimana bahwa karyawan memiliki komitmen pada dirinya di dalam bekerja pada suatu organisasi maupun perusahaan dan tanggung jawab karyawan tersebut terhadap tempat bekerjanya.

3. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Tujuan utama di dalam pengukuran kinerja karyawan ialah untuk mendorong karyawan di dalam pencapaian target perusahaan ataupun organisasi dan kepatuhan pada standar perilaku yang ada dan sudah ditentukan sebelumnya agar memberikan hasil dan tindakan sesuai dengan yang diinginkan (Mulyadi, 2002:420). Pengukuran kinerja bisa dipergunakan guna menghambat perilaku yang tidak seharusnya, untuk memacu dan menegakkan perilaku yang seharusnya dengan cara memberikan umpan balik hasil dari kinerja tepat pada waktu dan keadaannya, pemberian penghargaan atau *reward*, baik *reward* yang bersifat intrinsik maupun yang bersifat ekstrinsik.

Manfaat dari pengukuran suatu kinerja bagi pihak manajemen perusahaan atau organisasi menurut (Mulyadi, 2002:416) yaitu :

- a. Untuk mengelola operasional perusahaan atau organisasi secara efisien dan efektif melalui motivasi dari personil secara maksimal.
- b. Untuk membantu mengambil keputusan yang berhubungan dengan karyawan-karyawan, seperti transfer kerja, promosi dan pemberhentian.
- c. Untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan untuk dilakukannya pelatihan dan juga pengembangan pengalaman dari karyawan dan untuk menyediakan ketentuan-ketentuan di dalam seleksi dan evaluasi pada program untuk pelatihan para karyawan tersebut.
- d. Untuk menyediakan umpan balik bagi para karyawan tentang bagaimana para atasan memberikan karyawan tersebut penilaian.

- e. Untuk menyediakan dasar-dasar di dalam pendistribusian *reward* atau penghargaan.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada tiga faktor yang paling utaman menurut Malthis dan Jackson (2006:113) di dalam mempengaruhi kinerja seorang karyawan, yaitu :

- a. Kemampuan individual
 - 1) Minat
 - 2) Bakat
 - 3) Faktor kepribadian
- b. Tingkat usaha yang dicurahkan/diberikan
 - 1) Etika kerja
 - 2) Motivasi
 - 3) Rancangan tugas
 - 4) Kehadiran
- c. Dukungan dari perusahaan/ organisasi
 - 1) Peralatan dan teknologi
 - 2) Pelatihan dan pengembangan
 - 3) Manejemen dan rekan kerja
 - 4) Standar kinerja

2.1.2. Sistem Informasi Akuntansi

1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi (SIA) bisa diartikan sebagai suatu sistem yang berfungsi dalam mengumpulkan data-data, lalu mencatat data-data tersebut, disimpan di dalam sistemnya, dan pada akhirnya data-data tersebut diolah untuk

memberikan informasi-informasi yang berguna di dalam mengambil keputusan (Romney dan Steinbart, 2011). Menurut (Krismiaji, 2010:4) sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem dimana di dalam sistem tersebut data diproses, transaksi juga diproses untuk memberikan informasi-informasi yang nantinya dianggap bermanfaat di dalam membuat rencana, kendali, dan kegiatan operasional bisnis suatu perusahaan. Agar mampu memberikan informasi-informasi yang dibutuhkan oleh para manajemen selaku pihak pemberi keputusan, sistem informasi akuntansi perlu melakukan beberapa tugas tertentu sebagai berikut:

- a. Melakukan pengumpulan data-data atau transaksi dan data lain yang kemudian diinput ke dalam sistem tersebut oleh para *user*
- b. Melakukan proses pengolahan pada data-data transaksi yang ada
- c. Melakukan penyimpanan data-data yang telah diinput yang nantinya akan diperlukan untuk masa yang mendatang
- d. Memberikan informasi-informasi yang dibutuhkan dengan membuat laporan, dan atau memungkinkan untuk setiap *user* bisa melihat secara manual atau sendiri atas data-data yang telah disimpan di dalam sistem tersebut.

Sistem informasi akuntansi dalam pemberian kredit ialah suatu rangkaian ataupun kumpulan dari prosedur-prosedur di dalam mendapatkan informasi-informasi di dalam pemberian kredit yang meliputi tahapan-tahapan yang dimulai dari permohonan untuk kredit sampai pada pelunasan kredit yang membentuk suatu sistem yang berurutan dan berkaitan erat dalam pelaksanaan pemberian kredit. (Susan, 2009).

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam menganalisis sistem informasi akuntansi pemberian sampai dengan penyelesaian kredit perusahaan, yaitu:

- a. Unit dari setiap perusahaan/organisasi yang berhubungan dalam sistem informasi akuntansi dari mulai pemberian hingga penyelesaian kredit:
 - 1) Struktur organisasi perusahaan yang memisahkan setiap tanggung jawab fungsional secara tegas
 - 2) Sistem wewenang di dalam otorisasi dan proses-proses pencatatan
 - 3) Praktik yang sehat saat melakukan tugas-tugas dan fungsi-fungsi dari masing-masing unit organisasi.
- b. Dokumen-dokumen yang dipergunakan di dalam sistem informasi akuntansi pemberian hingga pelunasan kredit:
 - 1) Peletakan nomor urut yang tercetak di setiap dokumen sehingga pemakaian dokumen dapat dipertanggung jawabkan oleh unit-unit yang berwenang
 - 2) Dokumen yang dipergunakan harus sudah cukup layak dan telah cukup untuk merekam data-data aktivitas pemberian dan penyelesaian kredit
 - 3) Dokumen-dokumen yang dipergunakan dibuat ganda supaya tidak terjadi kecurangan/manipulasi.
- c. Catatan-catatan akuntansi yang dipergunakan di dalam sistem pemberian dan penyelesaian kredit:
 - 1) Catatan-catatan akuntansi harus didasari oleh dokumen yang bersumber dan dokumen pendukung yang melengkapi
 - 2) Catatan-catatan akuntansi harus mencatat seluruh transaksi yang ada dan benar-benar terjadi saja

- 3) Catatan-catatan akuntansi harus mencatat transaksi-transaksi di dalam periode akuntansi yang sebenar-benarnya.
- d. Jaringan prosedur/metode yang membentuk pola sistem akuntansi pemberian dan penyelesaian kredit:
 - 1) Jaringan-jaringan yang membentuk sebuah sistem akuntansi harus bisa membentuk sistem pemberian dan penyelesaian kredit yang seharusnya
 - 2) Jaringan-jaringan prosedur yang membentuk sebuah sistem akuntansi perlu dilakukan sesuai dengan keadaan sistem tersebut.
- e. Skema alur yang ada pada sistem akuntansi pemberian dan pelunasan kredit:
 - 1) Skema alur yang ada pada sistem akuntansi pemberian dan pelunasan kredit mampu memberi penjelasan analisis sistem dan rancangan sistem pada pengguna informasi
 - 2) Skema alur telah memperlihatkan alur data dan dokumen-dokumen yang ada di dalam sistem memakai simbol-simbol standar
 - 3) Prosedur/pola sistem yang sudah dirinci dengan yang di gambarkan saling memiliki kesesuaian.

2. Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Sutabri, Indikator Sistem Informasi Akuntansi ialah sebagai berikut:

a. Relevan (*relevance*)

Informasi tersebut mempunyai manfaat untuk pemakainya. Relevansi informasi untuk setiap orang, satu dengan lainnya adalah berbeda.

Dapat disimpulkan bahwa dari ciri-ciri informasi tersebut merupakan salah satu cara menghasilkan informasi yang berkualitas merujuk pada output sistem informasi yang dapat meningkatkan kinerja terutama dalam pengambilan keputusan dalam organisasi atau instansi.

b. Akurat (*Accurate*)

Informasi seharusnya bebas dari kesalahan serta tidak memberikan informasi yang menyesatkan. Akurat merupakan informasi yang diberikan secara jelas dan mencerminkan apa yang dimaksudkan informasi tersebut. Informasi perlu keakuratan dikarenakan informasi yang berasal dari sumber informasi sampai dengan penerima informasi memungkinkan banyak mengalami gangguan (*noise*) sehingga mengubah/merusak informasi-informasi tersebut.

c. Ketepatan Waktu (*timeliness*)

Informasi sampai kepada penerima harus tepat waktu/tidak boleh terlambat. Informasi berupa landasan di dalam mengambil keputusan. Pada saat sekarang-sekarang ini, informasi menjadi sulit didapat/mahal karena harus segera dilakukan pengiriman dan didapati sehingga perlu teknologi yang mutakhir guna mengolah, mendapatkan, dan mengirimkannya.

Sumber: Sutabri (2004:30)

3. Unsur-unsur Sistem Informasi Akuntansi

Unsur-unsur sistem informasi akuntansi yang dikemukakan oleh Barry E.

Cushing diterjemahkan Kosasih (2007:23) yaitu:

- a. Sumber Daya Manusia Sumber daya manusia yang digunakan dalam suatu perusahaan untuk mengolah data akuntansi adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang cukup dibidangnya, artinya karyawan itu mempunyai keahlian dan keterampilan dalam menunjang suatu sistem informasi akuntansi (SIA) yang ada di dalam perusahaan/organisasi.
- b. Alat-alat dapat berupa benda atau mesin yang membantu sumber daya manusia dalam aktivitasnya menghasilkan suatu informasi. Jenis alat yang sering digunakan dalam perusahaan adalah komputer dan mesik tik.
- c. Catatan-catatan atas data yang dihasilkan berupa jurnal-jurnal, buku besar, dan buku tambahan. Data juga berasal dari formulir-formulir yang dipergunakan sebagai suatu bukti yang bersifat tertulis dari transaksi-transaksi yang ada.
- d. Laporan Hasil akhir dari sistem informasi akuntansi adalah informasi akuntansi keuangan dan informasi akuntansi manajemen.
- e. Formulir Formulir merupakan unsur pokok dalam sistem informasi akuntansi yang dapat digunakan untuk mencatat transaksi sehingga merupakan bukti tertulis. Contoh dari formulir yaitu, faktur penjualan, bukti kas keluar, formulir ini dapat digunakan untuk melakukan pencatatan lebih lanjut ke dalam jurnal maupun buku besar.
- f. Prosedur berupa gambaran yang meliputi semua aktivitas yang berjalan dimulai dari saat awal aktivitas sampai pada akhirnya aktivitas

tersebut, sehingga diharapkan prosedur dapat terlaksana dan pekerjaan lebih efektif, efisien dan ekonomis.

4. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Diana dan Setiawati (2011), tujuan sistem informasi akuntansi (SIA), yaitu:

- a. Menyimpan harta maupun kekayaan perusahaan dengan aman. Harta seperti persediaan barang dagangan, kas perusahaan, bahkan aset tetap perusahaan
- b. Memberikan hasil yang beragam agar informasi berguna dalam pengambilan keputusan
- c. Menghasilkan informasi bagi para pihak eksternal. Masing-masing pengelola usaha mempunyai kewajiban dalam membayar pajak, besarnya nilai pajak yang dibayarkan bergantung pada nilai omset penjualan atau bergantung pada laba rugi dari usaha tersebut. Dengan tidak adanya sistem yang baik, bisa membuat pengelola mengalami kesulitan dalam menetapkan besarnya nilai omset dan besarnya nilai laba rugi dari suatu usaha tersebut
- d. Memberikan hasil atas informasi guna dipakai dalam menilai kinerja karyawan atau divisi unit dalam organisasi. Sistem informasi (SI) juga bisa dimanfaatkan dalam penilaian kinerja seorang karyawan
- e. Menyajikan data pada masa sebelumnya guna kepentingan audit di masa mendatang. Data yang disimpan dalam keadaan baik sangat membantu dan memudahkan proses audit setiap organisasi.

2.1.3. Sistem Pengendalian Internal

1. Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Sistem Pengendalian Internal (SPI) dapat diartikan sebagai sebuah sistem yang bersifat usaha ataupun sosial dimana dilaksanakan oleh perusahaan yang terdiri atas metode, struktur organisasi, serta ukuran-ukuran dalam menjaga dan menunjuk arah jalannya perusahaan agar supaya perusahaan bergerak sesuai dengan program, tujuan perusahaan, memacu efisiensi serta patuh atas kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.

Sistem Pengendalian Internal (SPI) yang handal dan efektif mampu memberi informasi yang dianggap tepat bagi para masing-masing manajer ataupun direksi maka akan berdampak bagus dalam pengambilan keputusan serta kebijakan-kebijakan yang tepat guna mencapai tujuan perusahaan yang lebih efektif pula. Sistem Pengendalian Internal (SPI) berfungsi sebagai pengatur daripada sumber daya yang sudah ada untuk bisa di ambil fungsinya semaksimal mungkin agar dapat memperoleh pengembalian (*gains*) yang maksimal juga dengan jenis pendekatan perancangan yang memakai asas *Cost-Benefit*.

Mulyadi (2002) mengartikan sistem pengendalian internal (SPI) mencakup metode, struktur organisasi perusahaan dan pengukuran yang dikoordinasi agar dapat menjaga kekayaan organisasi/ perusahaan, memeriksa ketelitian dan memeriksa keandalan data-data akuntansi, memicu tingkat kepatuhan terhadap kebijakan manajemen. Pengendalian internal akuntansi yang dianggap baik nantinya akan memberi jaminan keamanan harta kekayaan investor dan para kreditur yang ditanam sebagai modal pada perusahaan.

Menurut Muljono (2012) Efektivitas pengendalian internal di dalam pemberian suatu kredit yaitu:

- a. Melakukan pengawasan serta menjaga pengendalian kekayaan dari bank khususnya di bidang perkreditan atas penyelewengan/penyalahgunaan baik dari para individu yang berasal dari eksternal maupun oknum internal bank.
- b. Untuk meyakinkan kebenaran dan ketelitian dari data-data akuntansi pada bidang perkreditan.
- c. Untuk menambah tingkat efisiensi dalam pengelolaan serta tata pelaksanaan usaha pada bidang perkreditan dan memicu tercapainya agenda yang sebelumnya telah dibuat.
- d. Untuk memajukan dan memberikan jaminan kebijakan di dalam perkreditan hingga bisa terlaksana dengan baik.

Efektivitas pengendalian internal di dalam pemberian kredit yang diterangkan di atas, jika dilihat masing-masing memiliki tujuan yang berkaitan erat satu dan lainnya. Demikian dari pada itu tata pelaksanaan pengendalian internal di dalam setiap pemberian kredit tersebut memiliki cakupan yang luas dan semata-mata tidak hanya melakukan pencarian atau mendapati adanya penyimpangan-penyimpangan atau penyelewengan.

2. Indikator Sistem Pengendalian Internal

Menurut COSO (2013), Indikator Pengendalian Internal dapat diukur dengan :

- a. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Merupakan susunan yang terdiri dari prosed, standart dan struktur yang menyajikan dasar-dasar guna agar pengendalian internal dapat terlaksana pada suatu organisasi. Lingkungan pengendalian meliputi proses, standar, dan struktur yang merupakan fondasi dari terlaksananya pengendalian internal di setiap organisasi secara utuh dan lengkap. Lingkungan pengendalian tergambar dari keadaan dan pandangan yang dibuat dewan komisaris dan para manajemen puncak tentang betapa pentingnya pengendalian internal serta standart perilaku yang diinginkan. Manajemen menegaskan ekspektasi dan keinginan pengendalian internal yang baik pada berbagai tingkat organisasi. Sub-sub dari komponen lingkungan pengendalian meliputi diantaranya integritas-integritas dan etika yang diyakini oleh setiap organisasi; parameter yang menjadi kemampuan dewan komisaris dalam terlaksananya tanggung jawab dari setiap tata pengelolaaan; struktur organisasi serta pembagian wewenang dan tanggung jawab; proses-proses dalam menarik individu, mengembangkan SDM, dan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi; dan transparansi pengukuran kinerja, pemberian insentif, dan pemberian imbalan guna memicu akuntabilitas dari kinerja tersebut. Lingkungan pengendalian memiliki dampak yang luas bgai sistem pengendalian internal (SPI) secara menyeluruh.

b. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Penilaian risiko mengaitkan suatu proses yang bisa dikatakan dinamis dan berulang-ulang (*iterative*) dalam mengidentifikasi/mencatat serta

memberi hasil analisis risiko tentang pencapaian dari suatu tujuan. COSO (2013) menyatakan bahwa risiko merupakan kemungkinan dari sebuah kasus nantinya akan terjadi dan kemudian akan memberi dampak yang bisa merusak tujuan yang akan dicapai. Risiko-risiko yang dijumpai oleh setiap organisasi dapat bersifat internal (bersumber dari dalam organisasi) maupun eksternal (berasal dari luar organisasi). Risiko yang teridentifikasi nantinya akan dibandingkan dengan tingkat toleransi dari risiko yang sudah ditentukan. Penilaian atas risiko menjadi tombak dasar bagaimana risiko dari organisasi tersebut nantinya akan dikelola. Prakondisi bagi penilaian risiko salah satunya adalah ditetapkannya tujuan yang memiliki keterkaitan satu dan lainnya pada berbagai jenis tingkatan di dalam sebuah organisasi. Para manajemen perlu menentukan tujuan di dalam kategori operasional, pelaporan, serta kepatuhan secara jelas agar risiko yang berkaitan dapat diidentifikasi dan dianalisis. Para manajemen juga perlu melakukan pertimbangan mengenai kesesuaian diantara tujuan dengan organisasi/perusahaan. Penilaian dari risiko memerlukan para manajemen agar memperhatikan apa yang menjadi dampak atas perubahan dari lingkungan luar/eksternal dan perubahan-perubahan model bisnis di dalam organisasi tersebut yang mempunyai potensi yang berakibat pada tidak efektifnya pengendalian internal yang ada pada organisasi.

c. Kegiatan Pengendalian (*Control Activities*)

Kegiatan-kegiatan pengendalian meliputi tindakan yang ditentukan lewat kebijakan-kebijakan maupun prosedur-prosedur guna membantu dalam memastikan terlaksananya arahan-arahan dari para manajemen guna mengurangi risiko di dalam pencapaian tujuan yang ditentukan. Aktivitas pengendalian dilakukan pada seluruh tingkat organisasi, pada berbagai tahap proses bisnis, dan pada konteks lingkungan teknologi. Kegiatan pengendalian ada yang bersifat preventif atau detektif dan ada yang bersifat manual atau otomatis. Contoh kegiatan pengendalian adalah otorisasi dan persetujuan, verifikasi, rekonsiliasi, dan review kinerja. Dalam memilih dan mengembangkan kegiatan pengendalian, biasanya melekat konsep pemisahan fungsi (*segregation of duties*). Jika pemisah fungsi tersebut dianggap tidak praktis, manajemen harus memilih dan mengembangkan alternatif kegiatan pengendalian sebagai kompensasinya.

d. Informasi dan komunikasi (*information and communication*)

Organisasi memerlukan informasi demi terselenggaranya fungsi pengendalian intern dalam mendukung pencapaian tujuan. Manajemen harus memperoleh, menghasilkan, dan menggunakan informasi yang relevan dan berkualitas, baik yang berasal dari sumber internal maupun eksternal, untuk mendukung komponen-komponen pengendalian internal lainnya berfungsi sebagaimana mestinya. Komunikasi sebagaimana yang dimaksud dalam kerangka pengendalian internal COSO adalah proses iteratif dan berkelanjutan untuk memperoleh, membagikan, dan menyediakan informasi. Komunikasi internal harus

menjadi sarana diseminasi informasi di dalam organisasi, baik dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, maupun lintas fungsi.

e. Kegiatan Pemantauan (*Monitoring Activites*)

Komponen ini merupakan satu-satunya komponen yang berubah nama. Sebelumnya komponen ini hanya disebut pemantau (*monitoring*). Perubahan ini dimaksudkan untuk memperluas persepsi pemantauan sebagai rangkaian aktivitas yang dilakukan sendiri dan juga sebagai bagian dari masing-masing empat komponen pengendalian intern lainnya.

Kegiatan pemantauan mencakup evaluasi berkelanjutan, evaluasi terpisah, atau kombinasi dari keduanya yang digunakan untuk memastikan masing-masing komponen pengendalian intern ada dan berfungsi sebagaimana mestinya.

Evaluasi berkelanjutan dibangun di dalam proses bisnis pada tingkat yang berbeda-beda guna menyajikan informasi tepat waktu. Evaluasi terpisah dilakukan secara periodic, bervariasi lingkup dan frekuensinya tergantung pada hasil penilaian risiko, efektivitas evaluasi berkelanjutan, dan pertimbangan manajemen lainnya.

Sumber: COSO (2013:4)

3. Kelebihan dan Kekurangan Sistem Pengendalian Internal

Menurut COSO (2013), Kelebihan dan Kekurangan Internal Control, sebagai berikut:

Kelebihan Internal Control, dapat dijelaskan diantaranya:

- a. Pengendalian internal dapat membantu suatu entitas mencapai kinerja dan profitabilitas target dan mencegah hilangnya sumber daya.
- b. Dapat membantu memastikan pelaporan keuangan yang dapat diandalkan.
- c. Dapat membantu memastikan bahwa perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- d. Menghindari kerusakan reputasi dan lainnya.

Kekurangan Internal Control, dapat dijelaskan diantaranya:

Pengendalian intern dapat memastikan keberhasilan entitas yaitu, ia akan memastikan tercapainya dasar tujuan bisnis atau setidaknya menjamin kelangsungan hidup. Pengendalian yang efektif hanya dapat membantu entitas mencapai tujuan tersebut. Hal ini memberikan manajemen informasi tentang kemajuan entitas, atau kurang dari itu terhadap prestasi mereka. Tapi pengendalian intern tidak dapat mengubah manajer inheren buruk menjadi baik. Dan pergeseran kebijakan atau program pemerintah, tindakan pesaing atau kondisi ekonomi dapat melampaui control manajemen. Control internal tidak menjamin keberhasilan atau bahkan bertahan hidup.

2.2. Penelitian Terdahulu

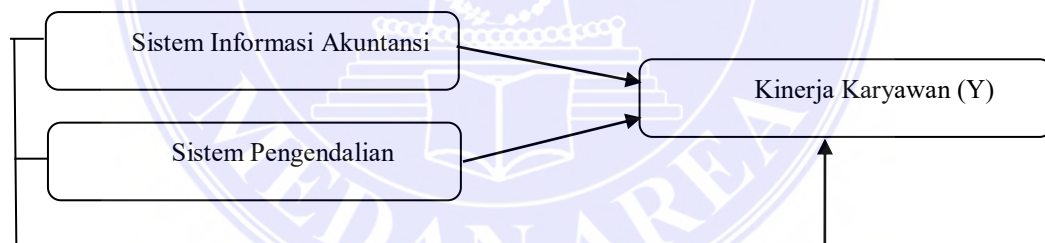
Tabel 2.1 Review penelitian terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Ni Luh Putu Febri Arsiningsih (2015)	Pengaruh penggunaan Teknologi informasi, efektivitas sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat di Kab. Buleleng dan Bangli	Penggunaan teknologi informasi, efektivitas sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern, dan kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem pengendalian intern terhadap kinerja karyawan.
Catur Kristanto (2018)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Pemberian Kredit dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan	Sistem Informasi Akuntansi, efektivitas Sistem Pengendalian internal, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap sistem informasi akuntansi pemberian kredit dan efektivitas sistem pengendalian internal secara simultan terhadap kinerja karyawan dalam suatu Pinjaman Kooperatif (KSP) Artha Jaya Makmur Surakarta.
Windy Tresna Gitayani (2015)	Pengaruh gaya Kepemimpinan, Sistem pengendalian Internal (SPI) dan Partisipasi penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi	Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengendalian Internal (SPI), Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi.	Hasil analisis menunjukkan bahwa, Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal, dan partisipasi penyusunan anggaran secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

Adedeji Abosede Olufunmilayo (2018)	<i>Effect of Internal Control System on Employee Performance of Small-Scale Manufacturing Enterprises in Ondo State, Nigeria</i>	<i>Internal control system, Employee performance, Small-scale, Manufacturing Enterprises</i>	<i>The study revealed that control environment and monitoring have significant effect on employee performance. The study concluded that internal control system significantly have influence on employee performance of small scale manufacturing enterprises in Ondo State, Nigeria. It was recommended that small scale manufacturing enterprises should give priority to be implementation of internal control system components since they influence employee performance and ultimately organisational performance.</i>
-------------------------------------	--	--	--

2.3. Kerangka Konseptual Pemikiran

Kerangka Konseptual pemikiran pada penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Penelitian

2.4. Hipotesis

Hipotesis Penelitian adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian, adapun hipotesis dari rumusan sebelumnya adalah

H1: Sistem Informasi Akuntansi dalam Pemberian Kredit berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumut KCP Sei Sikambang

H2: Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumut KCP Sei Sikambing

H3: Sistem Informasi Akuntansi dalam Pemberian Kredit dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumut KCP Sei Sikambing



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari 2020 sampai Juni 2020 dengan objek penelitian yaitu Bank Sumut KCP Sei Sikambing, Komplek Tomang Elok Blok C 119,121, Simpang Tj., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20118.

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2020					
		Jan 20	Feb 20	Mar 20	Apr 20	Mei 20	Jun 20
1	Penyusunan proposal	■					
2	Seminar proposal	■					
3	Pengumpulan data		■	■			
4	Analisis data				■		
5	Seminar Hasil				■		
6	Pengajuan Meja hijau					■	
7	Meja Hijau						■

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Sumut KCP Sei Sikambing.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis

menggunakan metode *Non-probability Sampling* dengan jenis *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2016) yang dimaksud dengan teknik *Non-probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Menurut Sugiyono (2016), *Purposive sampling* adalah salah satu teknik dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Sampel yang dipilih pada penelitian ini 30 karyawan Bank Sumut KCP Sei Sikambing.

Kriteria yang dibuat dalam menentukan pemilihan sampel penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pegawai merupakan Karyawan/I PT Bank Sumut
2. Karyawan yang sudah bekerja di PT Bank Sumut minimal selama 1 tahun
3. Karyawan mengerti tentang pemberian kredit pada PT Bank Sumut

Berdasarkan Kriteria yang dibuat peneliti, maka sampel yang terpilih untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Sampel Penelitian

Struktur Jabatan Bank Sumut KCP Sei Sikambing	
Keterangan	Jumlah Orang
Bagian Kredit	
Kepala Bagian Kredit	1
Bagian Kredit Umum	3
Bagian Kredit Pegawai Negeri dan Pensiunan	4
Bagian Kredit KUR	2
Bagian Kredit Mikro	3
Bagian Operasional	
Kepala Bagian Operasional	1
<i>Teller</i>	3

<i>Customer Service</i>	3
Operator	1
Operasional Data	9
Jumlah	30

Sumber: Data di olah oleh Peneliti (2020)

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2016), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Penelitian ini merupakan pengujian dari teori atau hipotesis melalui perhitungan statistik dengan melakukan pengukuran secara linier serta menjelaskan hubungan secara kausal antara variabel, dimana hasil yang akan keluar adalah diterima atau ditolak.

3.3.2. Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Sumber data primer. Menurut Sugiyono (2016) Sumber primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Penelitian ini menggunakan media kuisisioner. Sejumlah pertanyaan diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan pendapat mereka. Pada pengumpulan data ini, dalam mengukur pendapat responden menggunakan Skala Likert yang dimulai dari angka 5 untuk pendapat Sangat Setuju (SS) hingga angka 1 untuk pendapat Sangat Tidak Setuju (STS), dengan perincian sebagai berikut :

Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Angka 2 = Tidak Setuju (TS)

Angka 3 = Netral (N)

Angka 4 = Setuju (S)

Angka 5 = Sangat Setuju (SS).

3.4. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Kinerja Karyawan (Y)	Pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. <i>Sumber: Robbins, 2006</i>	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian <i>Sumber: Robbins, 2006</i>	<i>Likert</i>
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	Suatu sistem di dalam organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengelolaan transaksi harian yang mendukung fungsi organisasi yang bersifat majerial dengan kegiatan strategi dari satu organisasi untuk dapat menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan. <i>Sumber: Sutabri (2004:30)</i>	1. Relevan (<i>relevance</i>) 2. Akurat (<i>Accurate</i>) 3. Ketepatan Waktu (<i>timeliness</i>) <i>Sumber: Sutabri (2004:30)</i>	<i>Likert</i>
Sistem Pengendalian Internal (X2)	Proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lain dari suatu entitas, yang dirancang untuk memberikan jaminan yang masuk akal mengenai pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan, dan kepatuhan. <i>Sumber: COSO (2013:4)</i>	1. Lingkungan Pengendalian 2. Penilaian Resiko 3. Aktivitas Pengendalian 4. Informasi dan Komunikasi 5. Pemantauan. <i>Sumber: COSO (2013:4)</i>	<i>Likert</i>

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji variabel pada penelitian ini terdiri dari:

3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.5.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuisioner yang digunakan. Kuisioner dikatakan sah atau valid apabila kuisioner tersebut dapat mengungkap apa yang diukur oleh kuisioner tersebut. Menurut Nurgiyantoro dkk, (2012), Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) dapat mengukur secara tepat atau valid. Valid artinya, instrumen yang digunakan dapat dipakai untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Instrumen penelitian harus dilakukan uji validitas untuk mengetahui bahwa alat ukur yang digunakan valid sehingga hasil penelitian adalah benar. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila semua item pembentuk variabel menunjukkan korelasi (r) dengan skor total tiap variabel $\geq 0,25$ (Nazaruddin dan Basuki, 2016).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan apakah suatu instrumen dapat mengukur suatu yang diukurnya secara konsisten (Nurgiyantoro dkk.,

2012). Kata kunci dari reabilitas ini adalah adanya konsisten atau keajegan padasatu pengukuran. Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) dikatakan cukup baik apabila menunjukkan angka $> 0,7$ dan dinyatakan baik apabila menunjukkan angka $>0,8$ (Nazaruddin dan Basuki, 2016).

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan terdistribusi secara normal. Normal dalam hal ini mengikuti asumsi distribusi yang normal pada sebaran data (Nurgiyantoro dkk.,2012). Dalam analisis regresi (sisa), yang merupakan selisih antara data faktual dengan hasil prediksi yang harus terdistribusi secara normal. Residual dikatakan normal apabila nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan angka $> 5\%$ (Nazaruddin dan Basuki,2016).

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa antarvariabel independen mempunyai korelasi yang signifikan. Pada pengujian ini, data yang digunakan tidak boleh mengalami masalah multikolinearitas agar prediksi variabel independen terhadap variabel dependen tidak bias (Nurgiyantoro dkk., 2012). Pada pengujian ini data dinyatakan tidak terdapat masalah multikolenearitas apabila nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* pada tabel hasil pengujian menunjukkan nilai < 10 serta nilai *Tolerance* $> 0,1$ (Nazaruddin dan Basuki, 2016).

3. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menemukan apakah terdapat penyimpangan dari beberapa syarat asumsi klasik pada model regresi, dimana dalam model regresi ini harus terpenuhi adanya syarat tidak terdapat masalah heterokedastisitas. Model regresi akan dinyatakan tidak terdapat heterokedastisitas apabila nilai $\text{sig} > \alpha 0,05$ (Nazaruddin dan Basuki, 2016)

4. Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi antara nilai observasi yang berurutan dari variabel bebas. Uji autokorelasi untuk menilai variabel pengganggu (error term) tidak saling berhubungan dengan syarat indikatornya $dU < d_{hitung} < 4dU$. Pengujian ini menggunakan autokorelasi Durbin-Watson.

3.5.4. Uji Hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan atau naik turunnya variabel dependen, bila terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya. Analisis regresi linear berganda ini dilakukan apabila variabel independen yang digunakan dua atau lebih dari dua (Sugiyono, 2016) dengan persamaan regresinya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan

X1 = Variabel independen yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X1)

X_2 = Variabel independen yaitu Sistem Pengendalian internal (X_2)

a = Konstanta (nilai Y'' apabila $X = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = error

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan pada signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Hipotesis akan diterima atau ditolak apabila :

- a. Nilai signifikansi $\leq 0,05$ dan koefisien regresi bernilai positif, maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial
- b. Nilai signifikansi $\geq 0,05$ dan koefisien regresi bernilai negatif, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

2. Uji signifikansi simultan (uji F)

Uji hipotesis dengan F- test digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersama – sama dengan variabel terikat. Maka Hipotesis yang diajukan sebagai penentu hasil penelitian ini ialah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama – sama tidak terdapat pengaruh

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama – sama terdapat pengaruh

Kriteria dalam pengambilan keputusan hasil uji F (Uji Simultan) pada penelitian ini, ialah sebagai berikut:

H_0 di dukung jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 tidak di dukung jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Menurut Ghozali (2016), semakin besar koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka pengaruh antara variabel independen dan dependen semakin besar.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat diambil, sebagai berikut:

1. Secara parsial menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi pemberian kredit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumut KCP Sei Sikambing Medan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika sistem informasi akuntansi pemberian kredit semakin tinggi maka nilai kinerja karyawan Bank Sumut KCP Sei Sikambing juga akan semakin baik, begitu juga sebaliknya. Jika nilai sistem informasi akuntansi pemberian kredit turun maka kinerja karyawan Bank Sumut KCP Sei Sikambing juga akan menurun.
2. Secara parsial menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumut KCP Sei Sikambing Medan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika semakin Efektif Sistem Pengendalian Internal pada Bank Sumut KCP Sei Sikambing, maka nilai kinerja karyawannya juga akan semakin baik, begitu juga sebaliknya. Jika semakin lemahnya efektivitas sistem pengendalian internal pada Bank Sumut KCP Sei Sikambing, maka kinerja karyawan juga akan menurun.
3. Secara simultan menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumut KCP Sei Sikambang.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka dapat diambil saran sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan, agar Bank Sumut KCP Sei Sikambang dapat lebih meningkatkan kinerja karyawannya lagi, pada penelitian ini terlihat bahwa Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya para karyawan yang lebih banyak pengalamannya, lebih mengekspresikan bagaimana sistem informasi akuntansi seharusnya sesuai dengan kebutuhan, dan manajemen juga harus memberikan pengendalian internal yang lebih lagi kepada para karyawan setiap unit kerjanya masing-masing, agar karyawan semakin termotivasi untuk mencapai kinerjanya dalam proses pemberian kredit dan juga mencapai tujuan perusahaan.
2. Untuk Peneliti selanjutnya, sebaiknya menambah variabel-variabel yang lebih luas lagi diluar dari variabel yang telah diteliti, diantaranya Keterampilan Manajemen kepemimpinan dan Tingkat penghasilan. (Sedarmayanti dalam Widodo, 2015).

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2013) *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arsiningsih, N. L. P. F. (2015) „Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan atas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng dan Bangli“, *Jurnal Akuntansi*, 3(1).

COSO (2013) *Internal Control - Integrated Framework*, <https://www.coso.org/>.

Cushing, B. E. (2007) *Sistem Informasi Akuntansi dan Organisasi Perusahaan*. Edited by R. Kosasih. Jakarta: Erlangga.

Diana, A. and Setiawati, L. (2011) *Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Prosedur dan Penerapan*. 1st edn. Yogyakarta: ANDI.

Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gitayani, W. T. (2015) „Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi“, *Jurnal Akuntansi*, 3(1).

Krismaji, K. (2010) *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Kristanto, C. (2018) „Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Pemberian Kredit dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Jaya Makmur Surakarta)“, *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 14, pp. 293–304.

Mangkunegara, A. P. (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Martha, Muhammad, S. (2015) *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Widyatama Bandung.

Marzuki, I. (2019) *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. XYZ di Kabupaten Bogor)*. Universitas Mercu Buana Jatisampurna.

Mathis, R. L. and Jackson, J. H. (2006) *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by D. Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Muljono, T. P. (2012) *Manajemen Perkreditan Bagi Bank Komersil*. 3rd edn. Yogyakarta: BPFÉ.

Mulyadi, M. (2002) *Auditing*. 6th edn. Jakarta: Salemba Empat.

Mulyadi, M. (2008) *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

Nazzaruddin, N. and Basuki, B. (2016) *Analisis Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Danisa Media.

Nurgiyantoro, B., Gunawan, G. and Marzuki, M. (2012) *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Olufunmilayo, A. A. and Hannah, O. O. (2018) „Effect of Internal Control System on Employee Performance of Small-Scale Manufacturing Enterprises in Ondo State, Nigeria“, *Human Resource Research*, 2(1), p. 48. doi: 10.5296/hrr.v2i1.13016.

Robbins, S. (2006) *Perilaku Organisasi*. 10th edn. United State: Prentice-Hall.

Romney, M. B. and Steinbart, J. (2011) *Accounting Information Systems*. 9th edn. England: Pearsin Education.

Sedarmayanti, S. and Widodo, S. E. (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka.

Sugiyono, S. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Susan, I. (2009) *Akuntansi Biaya Cost Accounting*. Bandung: Pustaka.

Sutabri, T. (2004) *Analisa Sistem Informasi*. Yogyakarta: ANDI.



LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/9/21

Access From (repository.uma.ac.id)18/9/21

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

LEMBAR KUESIONER

Responden yang Terhormat,

Sebelumnya saya ucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya atas ketersediaan Bapak/ Ibu/ Sdr.i mengisi lembaran kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan bagian dari proses pengumpulan data untuk keperluan tugas akhir/ skripsi yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Pemberian Kredit dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Sei Sikambang Medan”.

Jawaban yang diberikan tidak akan dinilai sebagai benar atau salah karena apa yang menjadi kebenaran adalah sesuai apa yang dirasakan dan yakini. Data diperoleh, dirahasiakan, dan tidak akan disebar luaskan, karena hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Atas kerjasama dan ketersediaan Bapak/Ibu dan Saudara/Saudari sekalian saya ucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Dengan Hormat

Sasya Alya Fadilla
NPM : 16.833.0064

A. Data Responden

- No. Responden : (diisi oleh Peneliti)
 Divisi :
 Jenis kelamin : L / P (lingkari pada pilihan yang sesuai)
 Umur : tahun
 Pendidikan terakhir : Diploma (D3) Sarjana (S1) Magister (S2)
 Lainnya :
 Lama bekerja : tahun

B. Daftar pernyataan riset mengenai Sistem Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Kinerja Karyawan.

- Beri tanda (V) ceklist sesuai dengan pilihan jawaban yang ada pada kolom isian yang tersedia.
- Ada 5 alternatif jawaban yang disediakan, yaitu :

Simbol	Kategori
SS	Sangat setuju
S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

**KUESIONER VARIABEL INDEPENDEN (X1)
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI**

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Relevan						
1	Sistem Informasi memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan pengguna/pegawai					
Akurat						
2	Sistem Informasi Akuntansi menyajikan informasi yang bebas dari kesalahan dan tidak menyesatkan					
Tepat Waktu						
3	Sistem Informasi Akuntansi menyajikan laporan secara otomatis terbaru/ <i>up to date</i> tepat waktu saat dibutuhkan					

**KUESIONER VARIABEL INDEPENDEN (X2)
SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL**

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Lingkungan Pengendalian						
1	Kode Etik Karyawan ada dan terlaksana dengan baik dalam pemberian kredit					
Penilaian Resiko						
2	Karyawan mampu memitigasi risiko dalam setiap pelaksanaan kredit di dalam seluruh entitas					
Aktivitas Pengendalian						
3	Pelaksana Kredit harus terpisah dari penyidikan dan analisa kredit					
Informasi dan Komunikasi						
4	Adanya Surat Permohonan Kredit, Dokumen perjanjian Kredit, dan Bukti Pencairan Kredit					
Pemantauan						
5	Adanya Pemantauan langsung terhadap proses pemberian kredit					

**KUESIONER VARIABEL DEPENDEN (Y)
KINERJA KARYAWAN**

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kualitas						
1	Karyawan berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dalam setiap pencapaian kredit					
Kuantitas						
2	Karyawan mampu mencapai volume kerja sesuai dengan yang diharapkan bank					
Ketepatan Waktu						
3	Karyawan mampu menyelesaikan proses pemberian kredit tepat waktu sesuai dengan perencanaan yang seharusnya					
Efektivitas						
4	Karyawan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif					
Kemandirian						
5	Karyawan dapat menggunakan keterampilan yang dimilikinya dalam menyelesaikan proses pemberian kredit					

LAMPIRAN 2 TABULASI DISTRIBUSI SAMPEL

JAWABAN KORESPONDEN X1

No	Sistem Informasi Akuntansi (X1)			Jumlah Skor
	P1	P2	P3	
1	5	5	5	15
2	5	5	5	15
3	5	5	5	15
4	5	5	5	15
5	5	5	5	15
6	5	5	5	15
7	5	5	4	14
8	5	5	5	15
9	5	5	5	15
10	5	5	5	15
11	5	5	5	15
12	5	5	5	15
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	5	5	5	15
16	5	5	5	15
17	5	4	4	13
18	5	5	5	15
19	5	5	5	15
20	3	3	3	9
21	4	4	4	12
22	5	5	5	15
23	5	5	5	15
24	5	5	5	15
25	5	5	5	15
26	5	4	5	14
27	5	4	5	14
28	4	5	5	14
29	4	3	3	10
30	4	5	5	14

JAWABAN KORESPONDEN X2

No	Sistem Pengendalian Internal (X2)					Jumlah Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	5	2	5	5	22
2	5	4	2	5	5	21
3	5	5	2	5	5	22
4	5	5	2	4	4	20
5	5	5	2	5	5	22
6	4	5	2	5	5	21
7	4	4	2	5	5	20
8	5	5	2	5	5	22
9	5	5	2	5	5	22
10	5	4	2	5	5	21
11	4	5	2	5	5	21
12	5	5	2	5	3	20
13	5	5	2	5	5	22
14	5	5	2	5	5	22
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	4	2	5	5	21
18	4	4	4	5	5	22
19	5	5	5	5	5	25
20	4	4	4	4	4	20
21	5	5	5	5	5	25
22	5	4	5	5	5	24
23	5	5	4	5	5	24
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	5	5	22
27	4	4	5	5	5	23
28	5	5	5	5	5	25
29	3	2	3	3	3	14
30	5	5	5	5	5	25

JAWABAN KORESPONDEN Y

No	Kinerja Karyawan (Y)					Jumlah Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	5	5	5	5	24
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	5	5	4	22
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	5	21
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	4	5	5	24
12	5	4	5	5	5	24
13	5	5	4	4	5	23
14	5	5	4	5	4	23
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	4	4	4	3	20
18	5	4	4	4	4	21
19	5	5	5	5	5	25
20	4	4	4	4	4	20
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	4	5	5	5	5	24
24	4	5	5	4	5	23
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	5	5	22
27	5	4	4	5	5	23
28	5	5	5	5	5	25
29	2	3	3	3	3	14
30	5	5	4	4	5	23

JUMLAH SKOR TIAP VARIABEL

NO	SIA - X1	SPI - X2	KINERJA KARYAWAN -Y
1	15	22	25
2	15	21	24
3	15	22	25
4	15	20	24
5	15	22	25
6	15	21	22
7	14	20	25
8	15	22	21
9	15	22	25
10	15	21	25
11	15	21	24
12	15	20	24
13	15	22	23
14	15	22	23
15	15	25	25
16	15	25	25
17	13	21	20
18	15	22	21
19	15	25	25
20	9	20	20
21	12	25	25
22	15	24	25
23	15	24	24
24	15	25	23
25	15	25	25
26	14	22	22
27	14	23	23
28	14	25	25
29	10	14	14
30	14	25	23

LAMPIRAN 3 HASIL UJI STATISTIKA

UJI VALIDITAS X1

Correlations

		P1	P2	P3	JLHSKOR
P1	Pearson Correlation	1	.659**	.702**	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.659**	1	.846**	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.702**	.846**	1	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
JLHSKOR	Pearson Correlation	.851**	.929**	.941**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	3

UJI VALIDITAS X2

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	JLHSKOR
P1	Pearson Correlation	1	.707**	.032	.564**	.374*	.634**
	Sig. (2-tailed)		.000	.865	.001	.041	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.707**	1	.022	.636**	.427*	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000		.908	.000	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.032	.022	1	.068	.171	.652**
	Sig. (2-tailed)	.865	.908		.719	.367	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.564**	.636**	.068	1	.750**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.719		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.374*	.427*	.171	.750**	1	.674**
	Sig. (2-tailed)	.041	.019	.367	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
JLHSKOR	Pearson Correlation	.634**	.671**	.652**	.704**	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	5

UJI VALIDITAS Y

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	JLHSKOR
P1	Pearson Correlation	1	.594**	.463**	.585**	.477**	.778**
	Sig. (2-tailed)		.001	.010	.001	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.594**	1	.617**	.545**	.645**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.463**	.617**	1	.732**	.609**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.585**	.545**	.732**	1	.619**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.477**	.645**	.609**	.619**	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
JLHSKOR	Pearson Correlation	.778**	.829**	.827**	.844**	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	5

ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SIA	30	9.00	15.00	14.3000	1.48904
SPI	30	14.00	25.00	22.2667	2.37709
KINERJA KRYWN	30	14.00	25.00	23.3333	2.36837
Valid N (listwise)	30				

UJI KOLMOGOROV SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48322154
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.064
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		.717
Asymp. Sig. (2-tailed)		.682

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 SIA	.803	1.246
SPI	.803	1.246

LAMPIRAN 4 HASIL UJI HIPOTESIS

UJI PARSIAL

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
	(Constant)	2.734	3.199		.855	.400
1	SIA	.709	.214	.446	3.312	.003
	SPI	.470	.134	.472	3.507	.002

UJI SIMULTAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.868	2	49.434	20.921	.000 ^b
	Residual	63.798	27	2.363		
	Total	162.667	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KRYWN

b. Predictors: (Constant), SPI, SIA

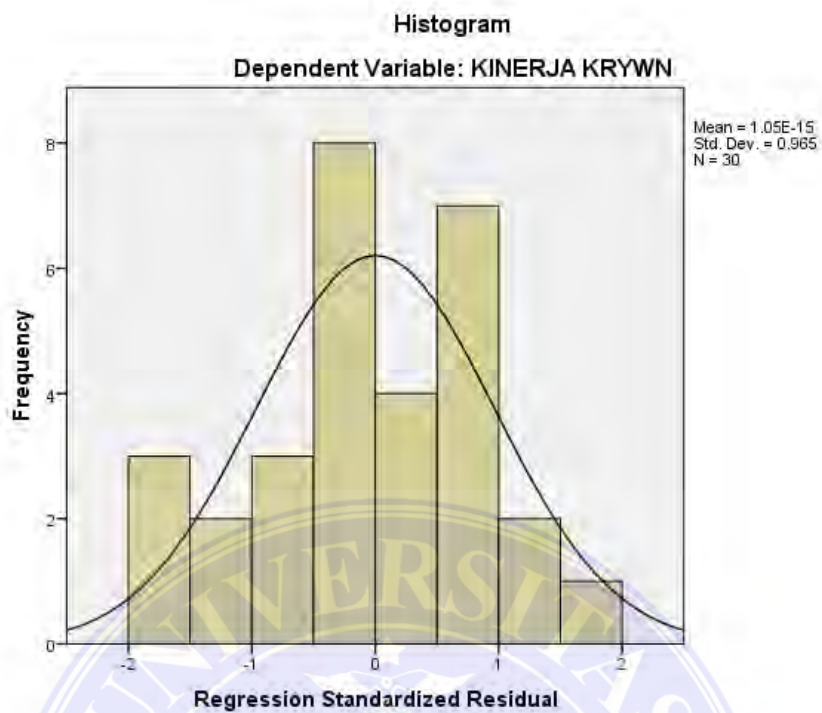
UJI ADJUSTED R²

Model Summary^b

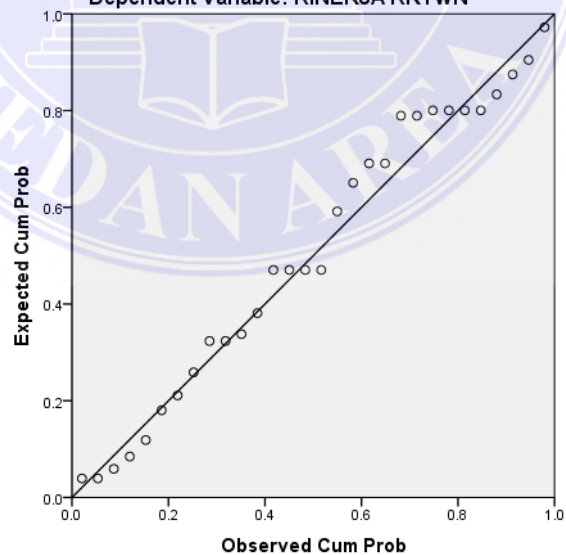
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 ^a	.608	.579	1.53717	1.774

a. Predictors: (Constant), SPI, SIA

b. Dependent Variable: KINERJA KRYWN



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: KINERJA KRYWN



LAMPIRAN 5 SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
 Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
 Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas:ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1237/FEB.2/01.10/VI/2020
 Lamp. :
 Perihal : Izin Research / Survey

14 Juli 2020

Kepada,
 Yth. Pimpinan PT. Bank Sumut Kantor
 Cabang Pembantu Sei Seikambang
 Di Tempat

Dengan hormat,
 Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : SASYA ALYA
 N P M : 168330064
 Program Studi : Akuntansi
 Judul : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Pemberian Kredit dan Efektifitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumut KCP Sei Sikambang Medan

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Dr. Ihsan Effendi, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/9/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)18/9/21

LAMPIRAN 6 SURAT SELESAI PENELITIAN



KANTOR PUSAT
 Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
 Phone : (061) 4155100 - 4515100
 Facsimile : (061) 4142937 - 4152652

No : /DSDM-UTCL/L/2020

15 Desember 2020

Lamp :-

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Medan Area

Jl. Kolam No.1

Di Medan

Hal : Selesai Melaksanakan Riset

Sehubungan dengan Surat Bapak No 1237/FEB.2/01.10/VI/2020 tanggal 14 Juli 2020 hal izin Research/Survey, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Permohonan izin riset atas Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area dengan data dibawah ini :

- Nama : Sasya Alya Fadilla
- NPM : 16 833 0064
- Jurusan : Akuntansi
- Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Pemberian Kredit Dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Karyawan Pada Bank Sumut Kcp Sei Sikambang Medan.

Telah selesai melaksanakan riset di PT. Bank sumut Cabang Pembantu Sei Sikambang.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Pimpinan KCP Sei Sikambang



Suaibatul Aslamiyah S
 NPP.1458.101179.010805