

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,  
PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA CV. HORIZON  
GROUP DI SIBOLGA**

**SKRIPSI**

**OLEH :  
PEBRI YAHYA HARAHAHAP  
198330140**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

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 29/11/24

Access From (repository.uma.ac.id)29/11/24

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,  
PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA CV. HORIZON  
GROUP DI SIBOLGA**

**SKRIPSI**

**OLEH :  
PEBRI YAHYA HARAHAHAP  
198330140**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

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 29/11/24

Access From (repository.uma.ac.id)29/11/24

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,  
PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA CV. HORIZON  
GROUP DI SIBOLGA**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

**OLEH :**

**PEBRI YAHYA HARAHAP  
198330140**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**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 29/11/24

Access From (repository.uma.ac.id)29/11/24


### HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Horizon Group di Sibolga  
Nama : Pebri Yahya Harahap  
NPM : 198330140  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pemanding

  
(Muhammad Habibie, SE., M.Ak)

Pembimbing

  
(Devi Ayu Sirait, SE., M.Si, Ak, CA)

Pemanding

Mengetahui :

  
(Ahmad Rizki Rizki, M.Mgt, Ph.D, CIMA)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
(Rana Fathimah Ananda, SE., M.Si)

Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal Lulus : 24 September 2024

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 29/11/24

Access From (repository.uma.ac.id)29/11/24

## HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV HORIZON GROUP** yang saya susun merupakan 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, 24 September 2024



Pebri Yahya Harahap

198330140



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pebri Yahya Harahap  
NPM : 198330140  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV HORIZON GROUP. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan 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 : 24 September 2024

Yang Menyatakan

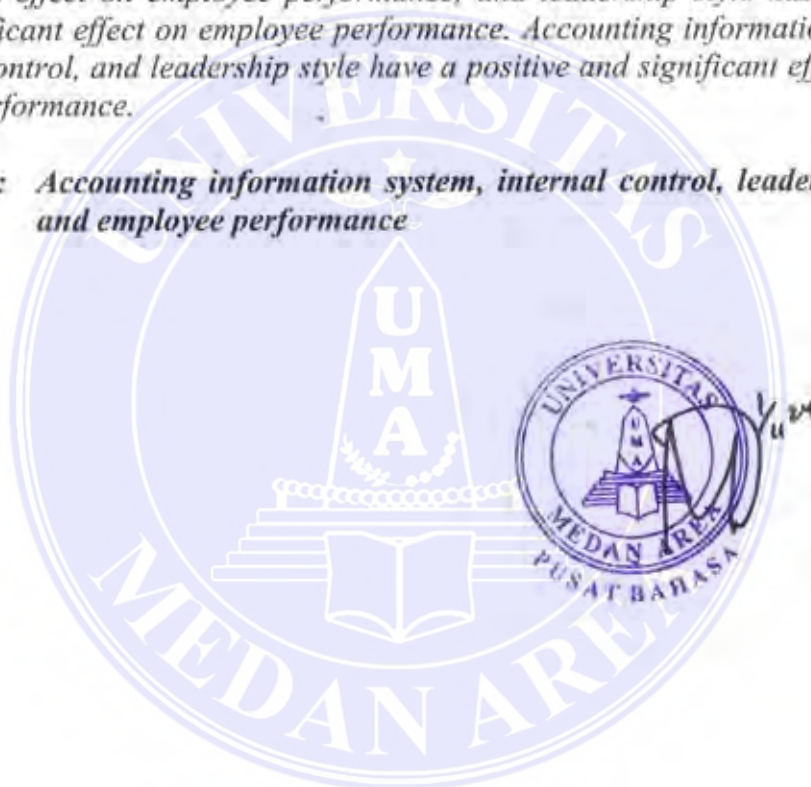


(Pebri Yahya Harahap)  
198330140

## ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of accounting information systems, internal control, and leadership style on employee performance at CV. Horizon group. The type of research carried out in this research is associative. The type of data in this research is quantitative, sourced from primary data. The population in this study was 41 employees. The sampling used in this research was a saturated sampling technique, namely 41 members of the population were sampled. The research results show that the accounting information system has a positive and significant effect on employee performance, internal control has a positive and significant effect on employee performance, and leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Accounting information systems, internal control, and leadership style have a positive and significant effect on employee performance.*

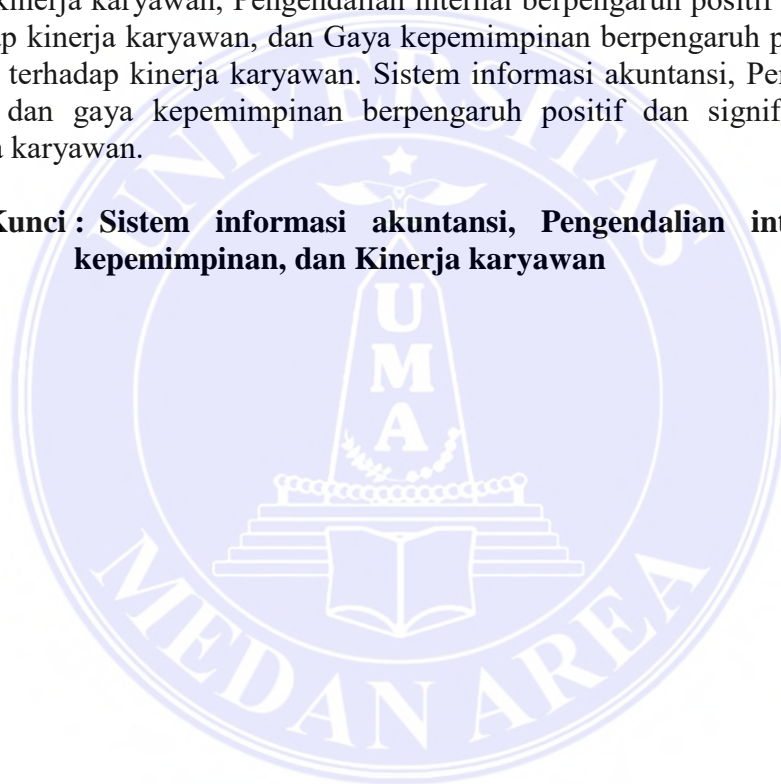
**Keywords:** *Accounting information system, internal control, leadership style, and employee performance*



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada cv. Horizon group. Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah asosiatif. Jenis data pada penelitian ini kuantitatif yang bersumber data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 41 karyawan. Pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampel jenuh yaitu seluruh anggota populasi yang dijadikan sampel sebanyak 41 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi, Pengendalian internal, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Sistem informasi akuntansi, Pengendalian internal, Gaya kepemimpinan, dan Kinerja karyawan**





## RIWAYAT HIDUP



Nama	:	Pebri Yahya Harahap
NPM	:	198330140
Tempat, Tanggal Lahir	:	Padangsidimpuan, 06 Februari 2001
Nama Orang Tua	:	
Ayah	:	Alm. Abdullah Sani Harahap
Ibu	:	Elmawati Siregar
Riwayat Pendidikan	:	
SMP	:	SMPN 3 Padangsidimpuan
SMA/SMK	:	SMAN 1 Padangsidimpuan
Riwayat Studi di UMA	:	-
Pengalaman Pekerjaan	:	-
No. HP/WA	:	081377672992
Email	:	pebriyahya@gmail.com

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia- nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW karena telah mengabarkan bahwa pentingnya ilmu dalam kehidupan dunia dan akhirat. Skripsi ini guna untuk melengkapi persyaratan akademik untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi di Universitas Medan Area.

Alhamdulillah Robbil,,Alamin atas karunia Allah SWT. Peneliti dapat meyakini bahwa terdapat kesulitan maka terdapat pula kemudahan, seluruh waktu, pikiran, tenaga dan kemampuan maupun berbagai hambatan, akhirnya skripsi dengan judul “ Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Horizon Group” dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), M.gtM,. Ph.D, CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

3. Ibu Rana Fathina Ananda, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Medan Area.
4. Bapak Muhammad Habibie, SE., M.Ak selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, masukan dan saran yang baik kepada penulis dalam penyempurnaan skripsi ini.
5. Ibu Dra. Retnawati Siregar, M.Si selaku Ketua Sidang Saya yang telah memberikan waktu,saran, dan masukan kepada penulis dalam penyempurnaan skripsi ini.
6. Ibu Devi Ayu Putri Sirait, SE, M.Si, Ak, CA selaku Dosen Pembanding yang telah memberikan waktu dan memberikan bimbingan, serta saran pengarahan kepada peneliti.
7. Ibu Fauziah Rahman, S.Pd., M.Ak selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan saran dan pengarahan yang baik kepada peneliti.
8. Seluruh Dosen dan Staff Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
9. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta dan tersayang, Ayahanda Abdullah Sani Harahap dan Ibunda Elmawati Siregar yang telah memberikan semangat, mendoakan, memberikan dukungan dalam bentuk doa maupun materi serta selalu melimpahkan cinta dan kasih sayang serta nasihat-nasihat yang membangun semangat dan berkorban setiap hari sehingga saya dapat memperoleh pendidikan ini dan menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

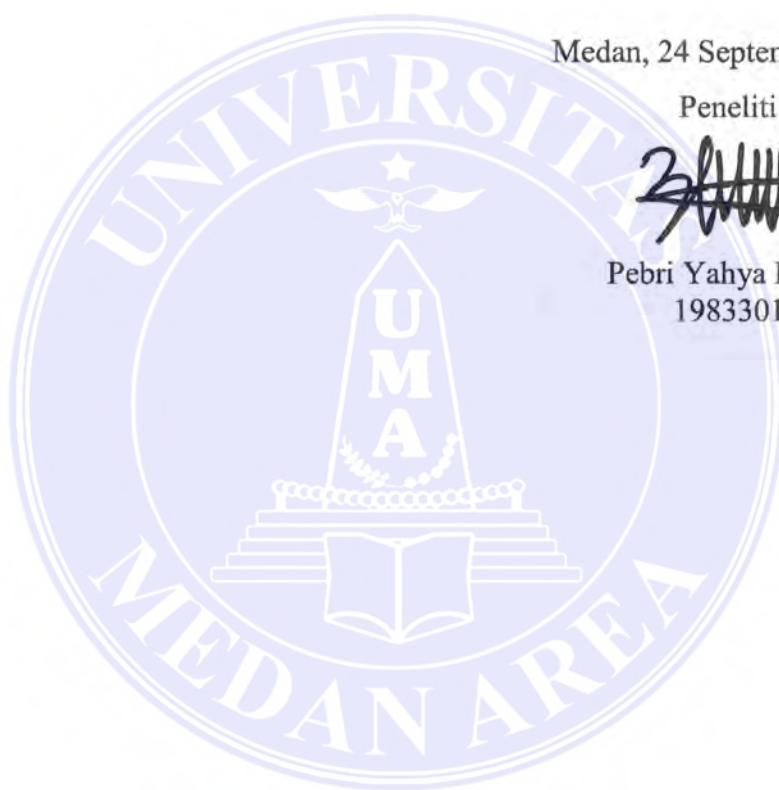
Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya bagi pengembangan serta penelitian selanjutnya. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Medan, 24 September 2024

Peneliti



Pebri Yahya Harahap  
198330140





## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	6
1.4 Tujuan Penelitian .....	7
1.5 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Teori Atribusi .....	8
2.1.2 Kinerja Karyawan .....	9
2.1.3 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi .....	11
2.1.4 Pengendalian Internal .....	14
2.1.5 Gaya Kepemimpinan .....	17
2.2 Penelitian Terdahulu .....	22
2.3 Kerangka Konseptual.....	23
2.4 Hipotesis Penelitian .....	24
2.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.4.2 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.4.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>30</b>
3.1 Desain Penelitian .....	30
3.1.1 Jenis Penelitian .....	30
3.1.2 Lokasi Penelitian .....	30
3.1.3 Waktu Penelitian .....	31
3.2 Populasi dan Sampel.....	31
3.2.1 Populasi .....	31
3.2.2 Sampel.....	31
3.3 Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian.....	32
3.3.1 Variabel Dependen (Terikat).....	32

3.3.2	Variabel Independen (Bebas) .....	32
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	33
3.4.1	Jenis Data .....	33
3.4.2	Sumber Data .....	34
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.6	Teknik Analisis Data .....	35
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	35
3.6.2	Uji Validitas .....	35
3.6.3	Uji Reliabilitas.....	35
3.6.4	Uji Asumsi Klasik .....	36
3.6.5	Analisis Regresi Linear Berganda.....	38
3.6.6	Uji Hipotesis.....	38
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>		<b>41</b>
4.1	Gambaran Umum dan Objek Penelitian .....	41
4.1.1	Sejarah Umum Perusahaan.....	41
4.1.2	Karakteristik Profil Responen Penelitian .....	43
4.2	Hasil Penelitian .....	46
4.2.1	Analisis dan Evaluasi .....	46
4.3	Pembahasan .....	61
4.3.1	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Horizon Group.....	61
4.3.2	Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan CV. HORIZON GROUP .....	64
4.3.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. HORIZONGROUP .....	66
4.3.4	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. HORIZON GROUP .....	68
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>71</b>
5.1	Kesimpulan .....	71
5.2	Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>75</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>77</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	31
Tabel 3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	33
Tabel 4.1 Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden .....	44
Tabel 4.2 Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden .....	45
Tabel 4.3 Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Responden.....	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif Descriptive Statistics.....	46
Tabel 4.5 Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi .....	47
Tabel 4.6 Uji Validitas Pengendalian Internal .....	48
Tabel 4.7 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan .....	49
Tabel 4.8 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	51
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Heteroskedastisitas</i> Metode Glejzer.....	56
Tabel 4.13 Hasil Regresi Linear Berganda .....	57
Tabel 4.14 Hasil Uji t (Parsial).....	58
Tabel 4.15 Hasil Uji F (Simultan).....	60
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	61

## DAFTAR GAMBAR

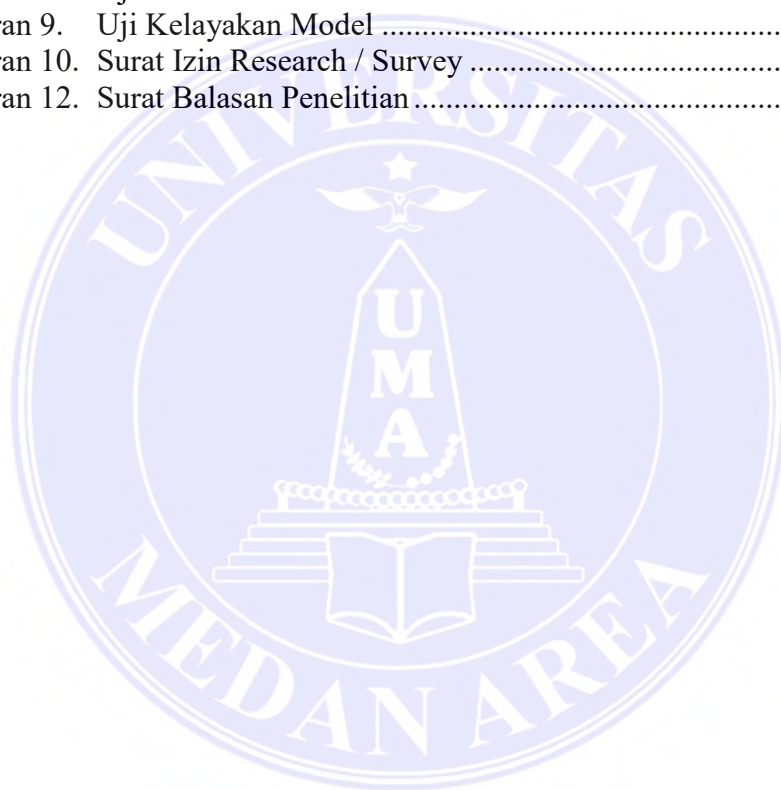
	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Horizon Group.....	43
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Metode Grafik <i>P-Plot</i> .....	53
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Metode Grafik <i>Histogram</i> .....	53
Gambar 4.4 Hasil Uji <i>Heteroskedastisitas</i> Metode <i>Scatterplot</i> .....	55





## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Daftar Absensi .....	77
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	79
Lampiran 3. Daftar Pertanyaan .....	80
Lampiran 4. Hasil Tabulasi Jawaban Kuesioner.....	84
Lampiran 5. Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi.....	92
Lampiran 6. Uji Reliabilitas.....	98
Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik .....	100
Lampiran 8. Uji Multikolinearitas .....	101
Lampiran 9. Uji Kelayakan Model .....	103
Lampiran 10. Surat Izin Research / Survey .....	108
Lampiran 12. Surat Balasan Penelitian .....	109



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Menurut Alfandi (2018), kinerja adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam mengerjakan yang telah ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh karyawan tersebut. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan. Berhasil atau tidaknya ketercapaian tujuan dari organisasi tersebut tergantung dari kinerja dari karyawan. Kinerja yang tinggi berarti telah meningkatkan kesesuaian dan kualitas dari penyelesaian berbagai tugas yang telah dibebankan kepada karyawan dalam perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penilaian kinerja juga sangat penting, dengan adanya penilaian kinerja dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan dan apabila ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusi karena kinerja karyawan menggambarkan produktivitas suatu organisasi. Kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi (Felicia, 2018)

Menurut Wijoyo et al., (2020), keberhasilan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya ialah faktor sistem informasi akuntansi di perusahaan tersebut. Sistem informasi akuntansi dibuat untuk menghasilkan informasi Akuntansi yang digunakan oleh para pemakainya sebagai tahap untuk pengambilan keputusan yang bersifat penting dalam suatu perusahaan. Pencapaian

kinerja yang lebih besar dalam proses pengambilan keputusan merupakan faktor penting yang dianggap sebagai sistem yang baik. Pengguna sistem akan merasa puas apabila kualitas sistem informasi akuntansi semakin baik.

Peningkatan kinerja karyawan tentu saja tidak bisa hanya di pengaruhi oleh cara memimpin seorang atasan. Ada faktor lain yang memengaruhi yaitu Pengendalian internal. Pengendalian Internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil satuan usaha lainnya, yang dirancang untuk mendapat keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan Prameswari, (2018). Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya, pengendalian internal digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. Penerapan sistem pengendalian internal secara baik yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengertian pengendalian internal adalah suatu sistem dan prosedur dari sebuah perusahaan untuk melindungi aset-aset di dalam perusahaan. Hal ini juga digunakan untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan yang berlaku Manoppo & Pelleng, (2018). Dalam teori akuntansi, pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan teknologi informasi yang dirancang untuk membantu sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya masing-masing. Pengendalian internal ini sebuah cara untuk mengawasi, mengarahkan, dan mengukur sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya menurunnya keinginan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman kerja yang menurunkan semangatnya dan tidak adanya contoh yang dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut juru kunci dalam membangun semangat bekerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan ialah peran seorang pemimpin. Setiap instansi memiliki kebijakan peraturannya masing-masing, peraturan tersebut diterapkan oleh seorang pemimpin, gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat mendorong para bawahannya untuk memberikan kontribusi yang terbaik kepada instansi tersebut.

Aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tidak akan efektif tanpa adanya gaya kepemimpinan, karena seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Selain gaya kepemimpinan, kualitas sistem informasi akuntansi dipengaruhi oleh pengendalian internal. Pengendalian internal adalah penggunaan sumber daya perusahaan untuk meningkatkan, mengarahkan, mengendalikan, dan mengawasi berbagai aktivitas dengan tujuan untuk memastikan tujuan perusahaan tercapai.

Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fatmawati & Pramesti, (2019) Variabel sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Menurut penelitian Septiana et al., (2022) Variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, pengendalian internal dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian Ningrum et al., (2020) Variabel pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan sistem informasi akuntansi, pengendalian intern dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian Lubis, (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi, pengendalian intern, dan motivasi kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, penerapan sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ningsih et al., (2020) Maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengguna. *Enterprise Resource Planning (ERP)* pada PT. PLN Unit Induk Distribusi Bali, yang artinya semakin tinggi sistem pengendalian internal yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang tercipta.

Menurut Laili Zatinnuha, (2022) dapat disimpulkan yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Horizon Group**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: Pada penelitian ini, untuk mengetahui fenomena atau latar belakang masalah apa saja yang terjadi pada perusahaan, saya melakukan wawancara kepadasalah satu karyawan Perusahaan CV.Horizon Group, yaitu Fadly Harahap pada Senin,13 Februari 2023. Sehingga, Pada penelitian ini terdapat fenomena atau masalah yang melatarbelakangi masalah sistem informasi akuntansi perusahaan, yaitu sistem informasi akuntansi yang tidak berjalan dengan baik yang dikelola oleh karyawan. Para karyawan tidak menjalankan prosedur yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dalam menginput data kedalam sistem. Hal ini tentu disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan. Kegagalan dalam menginput data pada sistem berdampak pada proses laporan Akuntansi, perusahaan harus dengan teliti mengolah data pemasukan atau pengeluaran.

Pada Pengendalian Internal terdapat masalah yaitu pengolahan data pada CV. Horizon Group masih menggunakan sistem pengimputan secara manual.. Pembuatan laporan Akuntansi dan Absensi Harian memerlukan waktu dan tidak efektif yang menjadi hambatan dalam peningkatan kualitas dan keakuratan informasi yang diberikan yang nantinya akan dihasilkan perusahaan.

Dalam hal gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi tidak berjalan dengan baik, para karyawan tidak menjalankan prosedur Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang sesuai dengan ketentuan perusahaan. Selain itu juga terdapat beberapa karyawan yang terlambat untuk masuk bahkan terdapat karyawan tidak hadir tanpa keterangan. Permasalahan ini dapat dilihat melalui daftar absensi karyawan dilampiran.

Hal ini sering terjadi bahkan berulang-ulang kali seharusnya ditindak lanjuti oleh pimpinan perusahaan dengan memberikan sanksi atau teguran. Ini membuktikan bahwasanya terdapat masalah pada gaya kepemimpinan perusahaan.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka pertanyaan penelitian yang akan dijadikan pokok bahasan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV.Horizon Group?
2. Apakah Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV.Horizon Group?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV.Horizon Group?
4. Apakah Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan pada Perusahaan CV.Horizon Group?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV.Horizon Group.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV.Horizon Group.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada perusahaan CV.Horizon Group.
4. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi,pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun yang manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan (CV.Horizon Group) dapat menjadi bahan informasi dan evaluasi supaya masukan tersebut dapat menjadi pertimbangan dan sebagai referensi penilaian sehingga semakin baik lagi kedepannya.
2. Bagi Peneliti, penelitian ini dapat menjadi sebuah penerapan dan sarana pengembangan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik yang sesungguhnya.
3. Bagi Akademisi, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai rujukan bagi peneliti yang ingin meneliti masalah serupa.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Atribusi**

Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori atribusi. Teori ini dikemukakan oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Teori ini menjelaskan tentang perilaku seseorang yang berdasarkan dari dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang dapat menjelaskan penyebab perilaku dari dirinya atau orang lain yang akan ditentukan dari dalam diri atau dari luar diri seseorang tersebut. Teori atribusi memiliki hubungan dengan bagaimana seseorang berperilaku serta mengetahui dasar apa yang membuat seseorang berperilaku tersebut.

Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Menurut Primasatya et al., (2022) yang menyatakan bahwa atribusi merupakan perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu factor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha dan kekuatan eksternal, yaitu factor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan. Variabel tersebut terdiri atas dua komponen, yaitu tempat pengendalian internal dan tempat pengendalian eksternal.

Tempat pengendalian internal adalah perasaan yang dialami oleh seseorang bahwa dia mampu secara personal memengaruhi kinerja serta perilakunya melalui kemampuan, keahlian, dan usahanya. Sementara tempat pengendalian



dalian.eksternal adalah perasaan yang dialami. oleh seseorang bahwa perilakunya dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar kendalinya.

Teori atribusi ini memberikan gambaran yang menarik mengenai tingkah laku manusia. Teori ini memberikan perhatian pada bagaimana seseorang sesungguhnya bertingkah laku. Teori atribusi ini menjelaskan bagaimana orang menyimpulkan penyebab tingkah laku yang dilakukan diri sendiri atau orang lain. Teori ini menjelaskan proses yang terjadi dalam diri kita sehingga kita memahami tingkah laku kita dan orang lain.

### **2.1.2 Kinerja Karyawan**

Keahlian dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk dilihat secara langsung. Perlu adanya pengukuran dengan menilai hasil kerja karyawan melalui segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi. Penilaian kerja harus dilakukan seobjektif mungkin, sehingga hal itu dapat menjadi informasi yang berguna bagi manajer atau peminan terkait dengan kebutuhan karyawan, serta pelaksanaan promosi dan melihat perilaku karyawan.

Menurut Busro, (2018) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menilai kinerja karyawan harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat digunakan sebagai salahsatu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak.

## 1. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik atau tidak dapat di analisis melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Duha (2018), yaitu motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, prosedur kerja, komunikasi, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi, pelatihan, pengembangan karir, promosi jabatan, loyalitas, lingkungan fisik, iklim organisasi, konflik, komitmen organisasi, serta efektivitas organisasi. Faktor-faktor yang telah dikemukakan oleh Duha,(2018) telah cukup meyakinkan bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat pula faktor- faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan menurut Busro (2020), yaitu kepuasan kerja, tingkat imbalan, keterampilan, kemampuan afeksi, serta kreativitas individu.

## 2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan dibutuhkan ukuran yang membantu penilaian lebih mudah dilakukan. Menurut Asmara Indahingwati et al., (2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama. Indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan mengacu pada jumlah target hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam satu jam kerja, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang harus diselesaikan
- b. Kualitas pekerjaan yang mana fokus pada pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan

- c. Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang mana pada jenis pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya
- d. Kehadiran merujuk pada datang pada waktunya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ada atau telah ditentukan
- e. Kerja sama yang mana dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tertentu

### 2.1.3 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Menurut Romney & Steinbart (2018) Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang dapat mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data untuk menghasilkan informasi bagi para pembuat keputusan. Hal ini termasuk orang, prosedur dan instruksi, data, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, kontrol internal serta langkah-langkah keamanan.

Menurut Romney, Marshall B. dan Paul John Steinbart (2018) menyatakan sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut: “Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data untuk menghasilkan informasi bagi para pembuat keputusan. Ini termasuk orang, prosedur dan instruksi, data, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, dan pengendalian internal dan langkah-langkah keamanan”. Dapat diambil kesimpulan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sistem yang dapat menghasilkan informasi dengan melakukan kegiatan mengumpulkan, mencatat,

menyimpan, memproses sampai dengan menghasilkan laporan data akuntansi yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan baik pengguna internal maupun eksternal.

### 1. Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Winarno (2004), indikator penerapan sistem informasi akuntansi dapat diukur dengan cara berikut :

#### a. Akurat

Akurat berarti informasi tersebut harus mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Pada hal ini biasanya dilakukan pengujian melalui dua orang atau lebih yang berbeda dan jika hasilnya menunjukkan hasil yang sama maka data tersebut telah dianggap akurat.

#### b. Tepat waktu

Tepat waktu berarti informasi tersebut harus tersedia disaat diperlukan.

#### c. Relevan

Relevan berarti informasi yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan organisasi di berbagai bagian dan tingkatan dalam organisasi tersebut.

#### d. Lengkap

Lengkap berarti informasi yang diberikan harus lengkap sesuai dengan kenyataan.

### 2. Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Terdapat enam komponen sistem informasi akuntansi menurut Romney & Steinbart (2018) yaitu :

- a. Para pengguna yang menggunakan sistem.
  - b. Prosedur dan instruksi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data.
  - c. Data yang berisikan tentang organisasi serta kegiatan bisnisnya.
  - d. Perangkat lunak yang digunakan untuk memproses data.
  - e. Infrastruktur teknologi informasi, yang di dalamnya termasuk computer perangkat perifer, dan perangkat komunikasi jaringan yang digunakan dalam mengolah sistem informasi akuntansi.
  - f. Pengendalian internal dan prosedur keamanan guna melindungi sistem informasi akuntansi.
3. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Romney & Steinbart (2018) mengatakan keenam komponen sistem informasi akuntansi diatas memungkinkan sistem informasi akuntansi untuk memenuhi tiga fungsi bisnis penting, yaitu sebagai berikut :

- a. Mengumpulkan dan menyimpan data mengenai kegiatan yang dilakukan organisasi, sumber daya, serta personil dari organisasi. Organisasi memiliki sejumlah proses bisnis, seperti misalnya melakukan penjualan dan pembelian bahan baku dengan proses yang sering dilakukan secara berulang
- b. Mengubah data menjadi informasi sehingga manajemen dapat merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, dan mengevaluasi kegiatan, sumber daya, dan personil organisasi.
- c. Memberikan pengendalian yang memadai untuk melindungi aset dan data organisasi.



#### 4. Manfaat Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Romney & Steinbart (2018) Sistem informasi akuntansi yang dirancang dengan baik dapat memberikan manfaat serta menambah nilai untuk organisasi dengan:

- a. Meningkatkan kualitas dan mengurangi biaya dari produk atau layanan (jasa).
- b. Meningkatkan efisiensi.
- c. Berbagi pengetahuan.
- d. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas rantai pasokannya (supply chains).
- e. Memperbaiki struktur pengendalian internal.
- f. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk pengambilan keputusan.

#### 2.1.4 Pengendalian Internal

Menurut Martini et al., (2019) Pengendalian internal merupakan sistem/prosedur yang ada dalam suatu organisasi untuk menjaga proses kegiatan operasi sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan guna pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Pengendalian internal berisi rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva dan menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya. Untuk mencapai pengelolaan Akuntansi negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, menteri/pimpinan lembaga, gubernur, dan bupati/walikota wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan.

##### 1. Fungsi Pengendalian Internal

Menurut Romney & Steinbart (2018) menyatakan bahwa pengendalian internal memiliki 3 fungsi penting, yaitu :

- a. *Preventive Controls* Pengendalian ini merupakan pengendalian internal untuk mencegah masalah sebelum timbul. Contohnya seperti merekrut personil yang terqualifikasi, memisahkan tugas antar karyawan, dan melakukan pengendalian terhadap aset dan informasi.
  - b. *Detective Controls* Pengendalian ini merupakan pengendalian internal untuk menemukan masalah yang tidak dapat dicegah. Contohnya seperti pemeriksaan ulang terhadap perhitungan dan menyiapkan rekonsiliasi bank serta neraca saldo (*trial balance*) bulanan
  - c. *Corrective Controls* Pengendalian ini merupakan pengendalian internal yang berguna mengidentifikasi dan memperbaiki masalah yang ditemukan serta memulihkan kembali dari kesalahan tersebut. Contohnya seperti mempertahankan salinan cadangan dokumen, memperbaiki kesalahan dalam entri data, dan mengirimkan kembali transaksi untuk pemrosesan selanjutnya.
2. Komponen Pengendalian Internal
- a. *Control Environment* (Lingkungan pengendalian) Pengendalian lingkungan merupakan sikap, penekanan dan kesadaran manajemen organisasi terhadap pengendalian internal dan operasinya dalam organisasi. Lingkungan disini mencakup struktur organisasi, komitmen, integritas, standar, dan lain – lain.
  - b. *Risk Assessment* (Penaksiran risiko) Penaksiran risiko merupakan proses identifikasi dan melakukan analisa terhadap risiko yang dapat menghambat dalam pencapaian tujuan organisasi.

- c. *Control activities* (Kegiatan pengendalian) Kegiatan pengendalian merupakan tanggapan dari manajemen terhadap risiko yang teridentifikasi sebagai bagian dari tahap manajemen risiko. Perusahaan dapat merancang prosedur dan kebijakan untuk mengurangi kecurangan dan mengidentifikasi risiko yang dihadapi perusahaan.
  - d. *Information and communication* (Informasi dan komunikasi) Informasi dan komunikasi sangat penting dalam pengendalian internal agar pertukaran informasi antar entitas dapat diterima dengan baik oleh seluruh karyawan.
3. Struktur Pengendalian Internal

Struktur pengendalian internal adalah suatu satuan usaha yang meliputi berbagai kebijakan dan prosedur serta tujuan. Elemen struktur pengendalian internal mencakup tiga kategori dasar kebijakan dan prosedur yang di rancang dan digunakan oleh manajemen untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa tujuan pengendalian internal dapat dipenuhi yaitu

- a. Lingkungan Pengendalian, merupakan sarana dan prasarana yang ada di dalam organisasi atau perusahaan untuk menjalankan sistem pengendalian intern yang baik.
- b. Aktivitas Pengendalian, kebijakan dan prosedur yang membantu suatu perusahaan dalam meyakinkan bahwa tugas dan perintah yang diberikan oleh menejer telah dilaksanakan.
- c. Pemantauan, merupakan suatu proses yang menilai suatu kualitas kinerja pengendalian internal pada suatu waktu.

#### 4. Indikator Pengendalian Internal

- a. Lingkungan Pengendalian, merupakan suatu mesin penggerak organisasi dalam sesuatu fondasi yang telah ditempatkan.
- b. Penaksiran Risiko, berdasarkan mekanisme untuk mengidentifikasi, menganalisis, serta mengelola segala risiko yang ada. Organisasi harus siap dan waspada menghadapi segala kemungkinan risiko yang akan dihadapi.
- c. Informasi dan komunikasi, memungkinkan pegawai organisasi mendapatkan dan menukar informasi yang diperlakukan untuk melaksanakan, mengelola, serta mengendalikan segala kegiatan organisasi tersebut.
- d. Aktivitas Pengendalian, diperlukan untuk membantu memastikan tindakan pegawai yang terindifikasi manajemen organisasi benar-benar diperlukan untuk menghadapi risiko yang mungkin terjadi didalam usaha pencapaian tujuan organisasi.
- e. Pemantauan, terhadap seluruh kegiatan organisasi. Keseluruhan proses yang berjalan harus dimonitor dan jika perlu diadakan perubahan, agar sistem dinamis sesuai dengan perubahan. Indikator Pengendalian Internal terdiri dari lima komponen yang saling terkait satu sama lain, yaitu lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan.

#### 2.1.5 Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada

para manajernya (pimpinannya). Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan dapat mencapai sasarannya. Sebab itu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Agustin et al., (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan menurut Firdias, (2020) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Sedangkan Amin (2019) mengatakan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam memelihara komitmen organisasi, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama. yang dapat membantu organisasi untuk bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa Agustin (2019).

Menurut Amin (2019), gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten



dari falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Pettalolo (2019) berpendapat gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personal guna mengejar beberapa sasaran. Sedangkan Amin (2019), menyatakan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain sehingga menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Dalam teori jalur tujuan (Path Goal Theory) yang dikembangkan oleh Agustin (2019) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi. Dalam situasi yang berbeda mensyaratkan gaya kepemimpinan yaitu karakteristik personal dan kekuatan lingkungan. Teori ini juga menggambarkan bagaimana persepsi harapan dipengaruhi oleh hubungan kontijensi diantara empat gaya kepemimpinan dan berbagai sikap dan perilaku karyawan. Perilaku pemimpin memberikan motivasi sampai tingkat :

1. Mengurangi halangan jalan yang mengganggu pencapaian tujuan.
2. Memberikan panduan dan dukungan yang dibutuhkan oleh para karyawan.

### 3. Mengaitkan penghargaan yang berarti terhadap pencapaian tujuan.

Selain itu Brown (2019), percaya bahwa pemimpin dapat menunjukkan lebih dari satu gaya kepemimpinan, dan mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan, yaitu:

#### 1. Kepemimpinan yang mengarahkan atau pengasuh (direktif).

Memberikan panduan kepada para karyawan mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, menjadwalkan pekerjaan, dan mempertahankan 10 standar kerja.

#### 2. Kepemimpinan yang mendukung (*supportive*)

Menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan para karyawan, sikap ramah dan dapat didekati, serta memperlakukan para karyawan sebagai orang yang setara dengan dirinya.

#### 3. Kepemimpinan partisipatif

Berkonsultasi dengan karyawan dan secara serius mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan.

#### 4. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (prestasi)

Mendorong para karyawan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka dengan menetapkan tujuan yang menantang, menekankan pada kesempurnaan, dan memperlihatkan kepercayaan diri atas kemampuan karyawan.

### 1. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2019), indikator gaya kepemimpinan dapat diukur dengan cara berikut :

a. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan motivasi

Kemampuan motivasi ini menjadi daya pendorong yang mengaktifkan anggota suatu organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung maupun tidak langsung.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

e. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menjadi salah satu faktor yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin. Yang diartikan sebagai kewajiban dalam menanggung

memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi seorang pemimpin, karena semakin baik kemampuan pemimpin dalam hal mengendalikan emosi semakin disegani karyawannya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rita Fatmawati (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KSPPS Bina Insan Mandiri)	Variabel sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	David Pranata Pakpahan (2018)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Riau	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara persial Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Anggi Anggia Anggita (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Variabel sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, pengendalian internal dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Khairunnisa (2018)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank Sumut Cabang Kisaran)	Variabel pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan sistem informasi akuntansi, pengendalian intern dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

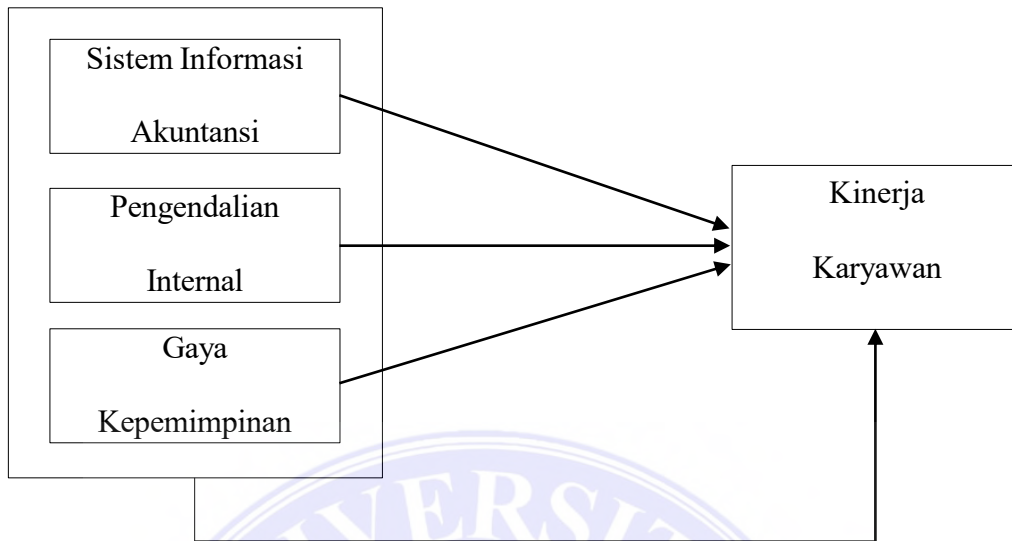
No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
5	Diah Bayu Ramadhani Lubis (2018)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi, pengendalian intern, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, penerapan sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Ayu, Arie dan Yuniasih (2020)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Unit Induk Distribusi Bali.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Siska Ruliyanti dan Manasse Siahaan (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Lampung	Hasil Penelitian dapat disimpulkan yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber : Peneliti (2023)

### 2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Ahyar et al., (2020) kerangka konseptual adalah sebuah gambaran berupa suatu konsep yang didalamnya menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Kerangka konseptual digunakan untuk mempermudah peneliti dalam merumuskan hipotesis penelitiannya. Berikut merupakan gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini :





Sumber : Peneliti (2023)

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Pengertian Hipotesis Menurut Sugiyono (2018), Menyatakan bahwa Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis pada dasarnya merupakan preposisi atau anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan suatu keputusan atau pemecahan persoalan ataupun dasar penelitian lebih lanjut. anggapan sebagai suatu hipotesis juga merupakan data, akan tetapi, karena kemungkinan bisa salah, apabila digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan harus terlebih dahulu diuji dengan menggunakan data hasil observasi.

### 2.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini terdapat fenomena atau masalah yang melatarbelakangi masalah pengaruh sistem informasi akuntansi perusahaan, yaitu sistem informasi

akuntansi yang tidak berjalan dengan baik yang dikelola oleh karyawan. Para karyawan tidak menjalankan prosedur yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dalam menginput data ke dalam sistem. Hal ini tentu disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan.

Fitria & Sudarmadi, (2019) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh implementasi sistem informasi akuntansi yang diterapkan di perusahaan, hal itu dibuktikan dengan adanya perangkat keras dan perangkat lunak yang memadai kemudian prosedur-prosedur yang jelas dalam siklus akuntansi. Hasil penelitian ini didukung oleh Astuti & Dharmadiaksa (2021) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dapat memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan. Adapun dukungan penelitian lain oleh Lestari dkk (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan terjadi peningkatan karena keefektifan dari penerapan sistem informasi akuntansi.

Pengaruh sistem informasi akuntansi yang handal pada perusahaan dapat dijadikan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka sistem informasi akuntansi dianggap memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena sistem informasi akuntansi dapat memberikan kontribusi kepada karyawan untuk mempermudah dan mempercepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Menurut Marina dkk (2017) seringkali karyawan akan diberikan tanggung jawab oleh manajer, kemudian sistem informasi akuntansi dapat membantu karyawan dalam mencatat dan mendokumentasikan seluruh aktivitas dan transaksi yang terjadi dengan sistematis,

teratur, baku dan mudah, maka sistem informasi akuntansi dapat dijadikan sebagai alat mempertanggung jawabkan wewenang yang sudah di delegasikan oleh manajer. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut dikembangkanlah hipotesis 1 yakni:

H1 : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Horizon Group

#### **2.4.2 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan**

Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. AICPA (American Institute of Certified Public account-ants) dalam WILOPO, (2006) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya. Kinerja Karyawan dapat mengalami penurunan, hal seperti ini dapat terjadi dikarenakan adanya motivasi kerja di dalam diri mereka menurun dan adanya peluang-peluang untuk melakukan kecurangan

Pengimplementasian Pengendalian Internal yang baik pada semua struktur organisasi dalam perusahaan, maka dapat disediakan jaminan memadai mengenai prestasi dari sasaran kinerja dalam mengefektivitas dan mengefisienkan operasional perusahaan, sehingga dalam laporan Akuntansi dapat memenuhi ketentuan hukum yang bisa diterapkan dan diregulasi. Jika Pengendalian Internal

lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan.

H2 : Pengendalian Internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada CV. Horizon Group

### **2.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Pada penelitian ini terdapat fenomena dalam gaya kepemimpinan, yaitu pegawai yang tidak hadir tepat waktu. Selain itu juga terdapat beberapa karyawan yang terlambat untuk masuk sesuai SOP dan bahkan terdapat beberapa karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Hal ini berlangsung secara berulang-ulang yang seharusnya ditindaklanjuti oleh pimpinan perusahaan dengan memberikan teguran atau sanksi. Hal ini membuktikan bahwasanya terdapat masalah pada gaya kepemimpinan perusahaan yang membiarkan secara terus-menerus tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan.

Menurut Hidayat et al., (2018), gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan di luar situasi itu.

Nurvi Oktiani (2021), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian pendahuluan yang telah dilakukan oleh Fahmi (2019) dimana didapatkan hasil pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja jika seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk memiliki kompetensi dalam bekerja. Karena dalam kepemilikan kompetensi pegawai tersebut akan mampu mendorong peningkatan kualitas kerja yang mereka hasilkan. Untuk itu, setiap pemimpin bukan hanya dituntut untuk mampu bekerja secara maksimal namun juga mengerti dimana permasalahan dalam mengembangkan bakat yang dimiliki oleh seorang pegawai.

H3 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada CV. Horizon Group

#### **2.4.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Fitria & Sudarmadi, (2019) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh implementasi sistem informasi akuntansi yang diterapkan di perusahaan, hal itu dibuktikan dengan adanya perangkat keras dan perangkat lunak yang memadai kemudian prosedur-prosedur yang jelas dalam siklus akuntansi. Hasil penelitian ini didukung oleh Astuti & Dharmadiaksa (2014) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dapat memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan. Jika Pengendalian internal lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya



kebijakan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Komponen-komponen pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, dan pemantauan yang baik akan mendorong kinerja karyawan untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab.

Terdapat empat macam Gaya Kepemimpinan yaitu partisipatif, direktif, suportif, dan berorientasi pada prestasi dalam Teori Path Goal yang mengansum-sikan bahwa pimpinan bisa mengubah gaya mereka untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu. Pengendalian internal dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan harus sangat diperhatikan. Apabila kedua faktor tersebut diimplementasikan dengan baik maka karyawan dapat bekerja secara maksimal dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

H4 : Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Horizon Group

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Sugiyono, (2012), penelitian asosiatif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat pada dua variabel atau lebih. Sehingga dari pengertian tersebut, dapat dikaitkan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh secara parsial maupun simultan pada variabel bebas yaitu penerapan sistem informasi akuntansi (X1), pengendalian internal (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

##### **3.1.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan CV.Horizon Group yang beralamat Horizon Group berlokasi di Jl. Elang No.41, Pancuran Gerobak, Sibolga Kota, Kota Sibolga, Sumatera Utara.

### 3.1.3 Waktu Penelitian

**Tabel 3.1**  
**Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Waktu Penelitian											
		2022			2023				2024				
		Okt	Nov	Des	Agt	Des	Feb	Mar	Apr	Mei	Juli	Sept	
1	Pengajuan Judul		■										
2	Penyusunan Proposal				■								
3	Bimbingan Proposal				■								
4	Seminar Proposal					■							
5	Pengumpulan Data						■	■	■	■	■		
6	Seminar Hasil											■	
7	Sidang Skripsi												■

## 3.2 Populasi dan Sampel

### 3.2.1 Populasi

Populasi menurut Setyawan & Sugiyono, (2021) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dari itu, Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 41 orang.

### 3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2019), sampel adalah bagian dari sejumlah populasi yang telah memenuhi karakteristik yang digunakan untuk penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019), teknik sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil secara keseluruhan populasi untuk dijadikan se-

bagai sampel penelitian. Berdasarkan penjelasan diatas, sampel berjumlah 41 karyawan yang bekerja di CV.Horizon Group.

### **3.3 Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian**

Menurut Tritjahjo (2019), variabel penelitian merupakan objek yang menempel pada diri subjek berupa suatu data yang dikumpulkan dan menggambarkan suatu kondisi atau nilai masing-masing subjek penelitian. Selanjutnya Variabel Penelitian merupakan segala sesuatu yang dilaksanakan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi yang kemudian ditarik kesimpulannya.

#### **3.3.1 Variabel Dependen (Terikat)**

Menurut Tritjahjo (2019), variabel terikat merupakan suatu kondisi atau nilai yang muncul sebagai akibat adanya variabel bebas. Tritjahjo melanjutkan bahwa variabel terikat berupa informasi (data) tentang perubahan pada diri subjek sebagai reaksi terhadap keberadaan setelah diterapkan suatu metode variabel bebas tersebut. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu membaca permulaan. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

#### **3.3.2 Variabel Independen (Bebas)**

Variabel bebas diartikan sebagai suatu kondisi atau nilai yang muncul akan mengubah kondisi atau nilai yang lain Tritjahjo, (2019). Variabel bebas bukan suatu kondisi yang dapat terlepas dari variabel terikat sehingga keberadaan variabel bebas ini terkait dengan variabel terikat. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ ), Pengendalian Internal ( $X_2$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ )

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Sistem Informasi Akuntansi (X <sub>1</sub> )	Sistem informasi akuntansi adalah suatu system yang diterapkan guna untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan memproses data guna menghasilkan suatu informasi untuk pengambilan keputusan pada perusahaan sehingga dapat memudahkan pengelolaan suatu perusahaan. (Roomney dan Steinbart 2018)	1. Akurat 2. Tepat Waktu 3. Lengkap 4. Relevan (Sumber : Winarmo)	Interval
Pengendalian Internal (X <sub>2</sub> )	Pengendalian internal adalah sebuah kesatuan perangkat kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari penyalahgunaan, menjamin informasi akuntansi yang akurat, serta untuk memastikan bahwa semua peraturan dan undang-undang dan kebijakan manajemen telah dipatuhi oleh seluruh karyawan.	1. Lingkungan Pengendalian 2. Penaksiran Risiko 3. Informasi dan Komunikasi 4. Aktivitas Pengendalian 5. Pemantauan (Sumber : Martini)	Interval
Gaya Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. (Hidayat 2018)	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan motivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung Jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional (Sumber :Kartono)	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh karyawan tersebut. (Afandi, 2018)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kerja sama (Sumber : Indahingwati &Nugroho)	Interval

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1 Jenis Data

Metode penelitian kuantitatif adalah pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian objektif, dan analisis data bersifat jumlah atau



statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Arikunto, (2010) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

### 3.4.2 Sumber Data

Sugiyono, (2019), pengertian data primer menurut Sugiyono adalah sebuah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti. Ada pula pendapat menurut Sugiyono, sumber data primer adalah wawancara dengan subjek penelitian baik secara observasi ataupun pengamatan langsung, data primer merupakan sebuah data yang harus diperoleh langsung dari sumber asli dan tanpa melalui perantara.

## 3.5 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner kepada para responden. Kuesioner yang disebarakan tersebut berupa pertanyaan.

Pertanyaan yang akan diisi oleh responden dan kemudian jawabannya digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel dependen dan variabel independen dalam penelitian ini. Skala interval mempunyai karakteristik seperti yang dimiliki oleh skala nominal dan ordinal dengan ditambah karakteristik lain, yaitu berupa adanya interval yang tetap. skala interval digunakan apabila respon pada berbagai macam item pertanyaan dalam mengukur suatu variabel dapat dihasilkandengan skala yang ditetapkan kemudian dapat diterapkan dalam seluruh item.

## 3.6 Metode Analisis Data

### 3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian yang menunjukkan angka minimum, maksimum, rata-rata serta standar deviasi. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skeptisisme profesional auditor, situasi audit, etika, pengalaman, keahlian, serta independensi.

### 3.6.2 Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran. Dalam pengujian instrument pengumpulan data, yang bertujuan untuk mengetahui valid atau tidak suatu kuesioner guna mengetahui kemampuan pertanyaan dalam mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan. Metode yang digunakan dalam mengukur uji validitas adalah dengan melihat nilai *Corrected- Item Total Correlation*. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji validitas, yaitu :

1. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan tidak valid.

### 3.6.3 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

### 3.6.4 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah metode yang digunakan menilai sebaran data pada sampel kelompok data apakah normal atau tidak, Uji Normalitas ini memiliki fungsi sebagai media uji dalam menentukan apakah model regresi, variable pengganggu maupun residual terdistribusi normal ataukah tidak, peneliti menggunakan 3 jenis uji normalitas yaitu :

- a. Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test,
- b. Uji *P-Plot*, dan
- c. Uji *Histogram Normal Curve*.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas, Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat diketahui dari koefisien korelasi dari masing-masing variabel independen. Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut Ghozali, (2016) :

- a. Jika nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

- b. Jika nilai VIF  $> 10$  atau nilai *Tolerance*  $< 0,01$ , maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.
- c. Jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas  $> 0,8$  maka terjadi multikolinearitas. Tetapi jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas  $< 0,8$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan pada model regresi untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lainnya, Model regresi yang diharapkan atau model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

SRESID (Studentized residual) adalah nilai residual yang distandarisasi berdasarkan nilai *mean* dan *standart deviasi*. Apabila nilai absolut dari studentized residual lebih dari 3, maka observasi yang bersangkutan adalah sebagai outlier univariat. Untuk mengetahui outlier multivariat pada regresi linear bisa dilihat dari nilai leverage atau nilai probabilitas mahalanobis. Jika nilai probabilitas mahalanobis kurang dari 0,001 maka observasi yang bersangkutan menjadi outlier multivariat.

Penggunaan SRESID umumnya melibatkan analisis regresi atau metode statistic lainnya, dan hasilnya dapat digunakan untuk mengidentifikasi potensi *outlier*, memeriksa asumsi-asumsi homoskedastisitas dan normalitas, atau tujuan lain dalam evaluasi model statistik. Pengambilan keputusan adalah:

$H_0$  : Tidak terjadi heteroskedastisitas jika signifikansi  $> 0,05$

$H_1$  : Terjadi heteroskedastisitas jika signifikansi  $< 0,05$

### 3.6.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh antara satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ), pengendalian internal ( $X_2$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dalam penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi linear berganda, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1b_2b_3$  = Koefisien regresi berganda

$X_1$  = Sistem informasi akuntansi

$X_2$  = Pengendalian internal

$X_3$  = Gaya kepemimpinan

$E$  = *Error term*

### 3.6.6 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Persial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen, Terdapat dua dasar pengambilan keputusan dalam uji t, yaitu :

a. Berdasarkan nilai signifikan (Sig.)

- 1) Jika nilai signifikan (Sig.) < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima.



2) Jika nilai signifikan (Sig.) > 0,05 maka terdapat pengaruh variable independen terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak.

b. Berdasarkan perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

1) Jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima.

2) Jika nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian hipotesis yang dilakukan secara simultan.

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Terdapat dua dasar pengambilan keputusan dalam uji F, yaitu :

a. Berdasarkan nilai signifikan (Sig.)

1) Jika nilai signifikan (Sig.) < 0,05 maka hipotesis diterima. Artinya, variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

2) Jika nilai signifikan (Sig.) > 0,05 maka hipotesis ditolak. Artinya, variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

b. Berdasarkan perbandingan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

1) Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis diterima. Artinya, variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

2) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. Artinya, variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel endogen secara simultan mampu menjelaskan variabel eksogen. Semakin tinggi nilai  $R^2$  berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan CV. HORIZON GROUP. Berdasarkan hasil pengujian yang telah peneliti lakukan dan pembahasan yang dikemukakan di atas, berikut ini dapat disampaikan beberapakesimpulan yaitu:

1. Sistem Informasi Akuntansi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV. HORIZON GROUP, yang artinya bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara penggunaan Sistem Informasi Akuntansi dan peningkatan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa dengan implementasi Sistem Informasi Akuntansi, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif, karena Sistem Informasi Akuntansi membantu mereka dalam pengolahan data Akuntansi, pelaporan, dan pengambilan keputusan. Dampak positif ini mungkin mencakup peningkatan akurasi, kecepatan, dan kemudahan akses informasi yang relevan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.
2. Pengendalian Internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. HORIZON GROUP, yang artinya bahwa pengendalian internal yang diterapkan oleh CV. HORIZON GROUP memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa ketika system pengendalian internal, seperti prosedur dan kebijakan yang mengatur

operasional CV. HORIZON GROUP, diterapkan dengan baik, kinerja karyawan cenderung meningkat. Peningkatan ini dapat disebabkan oleh adanya pedoman yang jelas, pengawasan yang efektif, serta lingkungan kerja yang lebih teratur dan terkontrol, yang pada gilirannya membantu karyawan bekerja lebih efisien dan produktif.

3. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV. HORIZON GROUP, yang artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh CV. HORIZON GROUP, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Ini berarti, aspek-aspek kepemimpinan CV. HORIZON GROUP seperti komunikasi efektif, motivasi, dan dukungan kepada karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja mereka. Dengan kata lain, perbaikan dalam cara seorang pemimpin CV. HORIZON GROUP mengelola timnya secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawannya.
4. Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. HORIZON GROUP, yang artinya ketiga faktor tersebut ketika diterapkan secara efektif dan bersinergi, dapat meningkatkan performa karyawan pada CV. HORIZON GROUP. Sistem Informasi Akuntansi yang baik dapat membantu dalam pengelolaan data dan informasi Akuntansi CV. HORIZON GROUP secara akurat, Pengendalian Internal yang kuat memastikan proses dan prosedur pada CV. HORIZON GROUP berjalan dengan baik dan sesuai standar, serta Gaya Kepemimpinan CV. HORIZON GROUP yang efektif mampu memotivasi dan membimbing karyawannya. Kombinasi dari ketiga

elemen ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan efisiensi, sehingga dapat meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan pada CV. HORIZONGROUP.

## 5.2 Saran

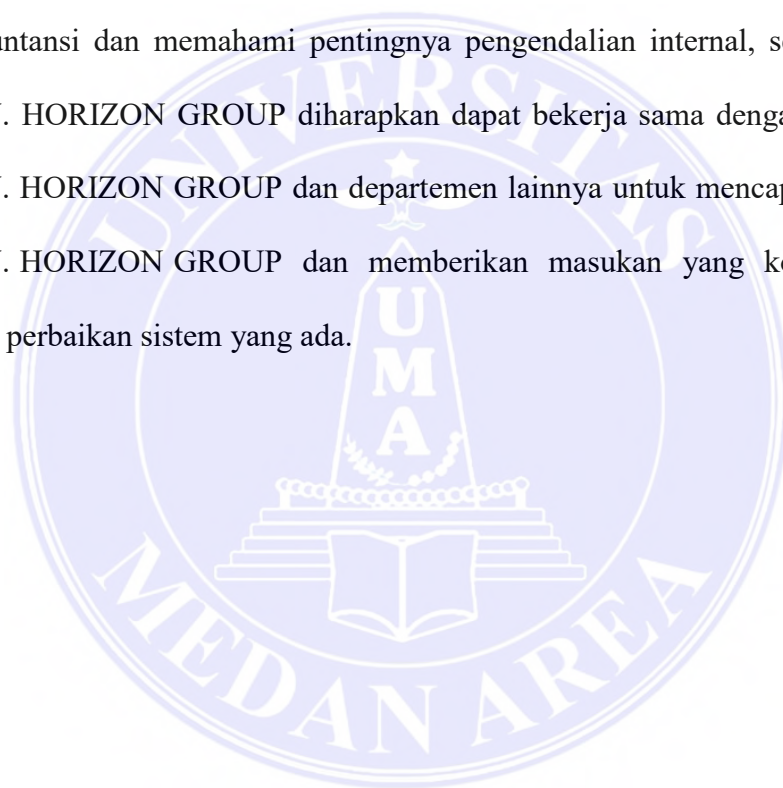
Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti menyimpulkan beberapa saran yang dapat ditujukan oleh beberapa pihak antara lain sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan agar terdapat penelitian lanjutan terkait faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. HORIZON GROUP, karena hasil uji determinasi menunjukkan bahwa masih terdapat sisa 32,8% pengaruh yang tidakdiketahui lewat hasil penelitian ini.
2. Peneliti menyarankan agar Manajemen CV. HORIZON GROUP dapat mengoptimalkan kembali Sistem Informasi Akuntansi dengan memperbaharui teknologi terbaru untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pelaporan Akuntansi, memperkuat pengendalian internal dengan mengimplementasikan prosedur yang ketat dan pengawasan yang lebih baik untuk mencegah kecurangan serta memastikan integritas data Akuntansi, dan manajemen harus mendorong para pemimpin di perusahaan untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih mendukung, transparan, dan partisipatif guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
3. Peneliti menyarankan agar Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) CV. HORIZON GROUP perlu mengadakan pelatihan secara berkala terkait penggunaan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal untuk me-



mastikan semua karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan, serta melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan memberikan umpan balik konstruktif kepada karyawan CV. HORIZON GROUP untuk mendorong perbaikan dan pengembangan diri.

4. Peneliti menyarankan agar Karyawan CV. HORIZON GROUP harus proaktif dalam meningkatkan keterampilan terkait penggunaan sistem informasi akuntansi dan memahami pentingnya pengendalian internal, serta karyawan CV. HORIZON GROUP diharapkan dapat bekerja sama dengan manajemen CV. HORIZON GROUP dan departemen lainnya untuk mencapai tujuan dari CV. HORIZON GROUP dan memberikan masukan yang konstruktif untuk perbaikan sistem yang ada.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Situ-bondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20–25.
- Ahyar, H., Andriani, H., Sukmana, D. J., Hardani, S. P., MS, N. H. A., GC, B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., & Utami, E. F. (2020). Buku metode penelitian kualitatif & kuantitatif. *Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu*.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. (*No Title*).
- Asmara Indahingwati, S. E., Nugroho, N. E., & SE, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Fatmawati, R., & Pramesti, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KSPPS Bina Insan Mandiri). *Skripsi Sarjana Jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta*.
- Felicia, C. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Letda Sujono Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Fitria, F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT. Beton Elemen Persada. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 3(1), 1–13.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada SPBU di kabupaten Rokan Hilir. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(2), 142–155.
- Laili Zatinnuha, L. Z. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Pengetahuan Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Hamba Putra Lamongan)*. Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.
- Lubis, D. B. R. (2018). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu*. Universitas Sumatera Utara.

- Manoppo, W. S., & Pelleng, F. A. O. (2018). Pelatihan Penyusunan Laporan Akuntansi Dengan Teknik Pembukuan Sederhana Bagi Pelaku Usaha UMKM Di Kecamatan Malalayang Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 6–9.
- Martini, R., Lianto, N., Hartati, S., Zulkifli, Z., & Widyastuti, E. (2019). Sistem pengendalian intern pemerintah atas akuntabilitas pengelolaan Akuntansi dana desa di Kecamatan Sembawa. *Jurnal Akademi Akuntansi*, 2(1).
- Ningrum, J. W., Khairunnisa, A. H., & Huda, N. (2020). Pengaruh kemiskinan, tingkat pengangguran, pertumbuhan ekonomi dan pengeluaran pemerintah terhadap indeks pembangunan manusia (IPM) di Indonesia tahun 2014–2018 dalam perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(2), 212–222.
- Ningsih, N. W. A., Indraswarawati, S., & Yuniasih, N. W. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pengguna Enterprise Resource Planning (ERP). *Hita Akuntansi Dan Akuntansi*, 1(1), 167–185.
- Primasatya, A. M., Kalangi, L., & Gamaliel, H. (2022). Pengaruh Moral Reasoning, Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan (Studi Pada Auditor Di Badan Pemeriksa Akuntansi Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara Dan Gorontalo. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing " Goodwill"*, 13(1), 38–51.
- Septiana, I., Santoso, S., & Prasetyaningrum, N. E. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPR Bank Daerah Karanganyar). *Smooting*, 20(3), 178–191.
- Setyawan, E. Y., & Sugiyono, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(8).
- Sugiyono, P. D. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Cet. Ke-12. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. Alfabeta, Cv.
- Wijoyo, H., Cahyono, Y., Ariyanto, A., & Wongso, F. (2020). Digital economy dan pemasaran era new normal. *Insan Cendekia Mandiri*.
- Wilopo, W. (2006). Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi: studi pada perusahaan Publik dan badan usaha milik negara di Indonesia. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 9(3).

## LAMPIRAN

## Lampiran 1. Daftar Absensi

No	Nama	Jam Masuk	Paraf	Jam Keluar	Paraf	Ket
1	Wilson Pardamean	08.00	✓	17.10	✓	~
2	Jusper Nanda	07.45	✓	18.00	✓	~
3	Andriansyah Tanjung	08.00	✓	17.00	✓	~
4	Aldo Saputra Sitompul (K)	08.00	✓	17.00	✓	~
5	Habil Pasaribu (I)	08.00	✓	17.00	✓	~
6	Aminudin Lase	08.00	✓	17.00	✓	~
7	Dirgantara	07.35	✓	17.00	✓	~
8	Fuad Al Hanif (I)	07.35	✓	17.00	✓	~
9	Wahyu Rizky Situmeang (I)	07.35	✓	17.00	✓	~
10	Satria (I)	08.00	✓	17.00	✓	~
11	Bagas (I)	07.35	✓	17.00	✓	~
12	Sarma Uli	07.30	✓	18.00	✓	~
13	Verawati	08.30	✓	18.00	✓	~
14	Tia Fitriani	08.00	✓	18.00	✓	~
15	Fransisca Sihombing	08.00	✓	18.00	✓	~
16	Romauili Turmaida	08.00	✓	18.00	✓	~
17	Putri Ramadhan	08.30	✓	18.00	✓	~
18	Yulita Sari	08.30	✓	18.00	✓	~
19	Efrida Telambenua	08.00	✓	18.00	✓	~
20	Erlina Zai (K)	08.00	✓	18.00	✓	~
21	Mika Rotua Pakpahan (K)	08.00	✓	18.00	✓	~
22	Elvi Lumban Gaol (K)	~	~	~	~	Absen
23	Tina Sari Sipahutar (K)	08.30	✓	18.00	✓	~
24	Hairun Nisa (I)	08.30	✓	18.00	✓	~
25	Sartika Matondang (I)	08.00	✓	18.00	✓	~
26	Fitriyani Laia (I)	08.00	✓	18.00	✓	~
27	Armiah Dede Meha	08.30	✓	18.00	✓	~
28	Amrina Chaniago (I)	08.00	✓	18.00	✓	~

No	Nama	Jam Masuk	Paraf	Jam Keluar	Paraf	Ket
29	Wulandari	08.00	✓	18.00	✓	~
30	Mirna Soviana Purba	08.30	✓	18.00	✓	~
31	Darlina Zega	~	~	~	~	Izin
32	Rosmaida Mendrofa (K)	~	~	~	~	Absen
33	Delima Tanjung (I)	08.00	✓	18.00	✓	~
34	Lina Sapitri Si- manungkalit (K)	08.00	✓	18.00	✓	~
35	Astuti Pasaribu (I)	08.30	✓	18.00	✓	~
36	Princes Juliana (K)	08.30	✓	18.00	✓	~
37	Mia Fitriani (I)	08.30	✓	18.00	✓	~
38	Ling-ling Maharani	08.30	✓	18.00	✓	~
39	Nurmaida Daolo (K)	08.00	✓	18.00	✓	~
40	Putrida Simatupang (K)	~	~	~	~	Absen
41	Yusnani (K)	08.00	✓	18.00	✓	~



## Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi setiap pertanyaan sesuai dengan yang sebenarnya dirasakan atau dialami dengan cara mengisi pada kolom yang telah disediakan dan memberi tanda silang (X) pada kolom yang tersedia dengan petunjuk sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju = STS bernilai 1

Tidak Setuju = TS bernilai 2

Netral = N bernilai 3

Setuju = S bernilai 4

Sangat Setuju = SS bernilai 5



### Lampiran 3. Daftar Pertanyaan

#### 1. Daftar Pertanyaan untuk Sistem Informasi Akuntansi (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
<b>Akurat</b>						
1	Sistem informasi akuntansi yang diterapkan pada perusahaan sesuai dengan kebutuhan tempat saya bekerja					
2	Sistem informasi akuntansi pada perusahaan saya dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya					
3	Penerapan sistem informasi akuntansi pada perusahaan dapat dipahami dengan mudah					
<b>Tepat Waktu</b>						
1	Sistem informasi akuntansi yang diterapkan pada perusahaan mudah digunakan sehingga dapat menyajikan data dengan tepat waktu					
2	Sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberikan pelayanan secara tepat					
<b>Lengkap</b>						
1	Sistem informasi akuntansi yang diterapkan pada perusahaan menyajikan data dengan lengkap sesuai kebutuhan perusahaan					
<b>Relevan</b>						
1	Sistem informasi akuntansi yang diterapkan pada perusahaan menghasilkan data yang relevan sesuai kebutuhan perusahaan					

#### 2. Daftar Pertanyaan untuk Pengendalian Internal (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
<b>Lingkungan Pengendalian</b>						
1	Karyawan ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya					
2	Adanya struktur organisasi dan job deskripsi yang jelas					
<b>Penaksiran Risiko</b>						

1	Pengawas internal selalu dilibatkan dalam setiap proses pemberian kredit					
<b>Informasi dan Komunikasi</b>						
1	Informasi diolah dengan cepat dan tepat waktu					
2	Transaksi di kelola dengan komputerisasi dan dicatat dibuku besar					
<b>Aktivitas Pengendalian</b>						
1	Adanya pemisahan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya					
2	Terdapat otorisasi yang jelas atas transaksi dan aktivitas					
<b>Pemantauan</b>						
1	Melakukan penilaian secara berkala					

### 3. Daftar Pertanyaan untuk Gaya Kepemimpinan (X3)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
<b>Kemampuan Mengambil Keputusan</b>						
1	Pemimpin mengambil keputusan sesuai dengan kondisi yang tepat					
2	Pemimpin mengambil keputusan setelah menerima saran dan usulan dari bawahan					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
<b>Kemampuan Memotivasi</b>						
1	Pemimpin memberi perhatian kepada bawahan dengan cara memberi semangat kerja					
2	Pemimpin memberi fasilitas yang layak kepada para karyawan					
<b>Kemampuan Berkomunikasi</b>						
1	Pemimpin mudah untuk diajak berkomunikasi					
2	Terjadi komunikasi yang efektif antar pimpinan dan pegawai					
<b>Kemampuan Mengendalikan Bawahan</b>						
1	Pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang tegas					
2	Pemimpin mudah untuk me-					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	mahamibawahan					
<b>Tanggung Jawab</b>						
1	Pemimpin bertanggung jawab atas kesalahan yang telah diperbuat					
2	Pemimpin membackup atau mendukung bawahan dalam menjalankan pekerjaan					
<b>Kemampuan Mengendalikan Emosional</b>						
1	Pemimpin tidak segan meminta maaf apabila melakukan kesalahan					

#### 4. Daftar Pertanyaan untuk Kinerja Karyawan (Y1)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
<b>Kuantitas</b>						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
2	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan					
<b>Kualitas</b>						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja					
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
2	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
<b>Kehadiran</b>						
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan					
3.	Pemimpin bersikap ramah pada parakaryawan					
<b>Kerja sama</b>						
1	Kami secara bersama-sama ber-					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	tanggung jawab terhadap kualitas kerja					
2	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan para karyawan lainnya					





## Lampiran 4. Hasil Tabulasi Jawaban Kuesioner

### 1. Hasil Tabulasi Jawaban Kuesioner (Sistem Informasi Akuntansi)

No	Nama Karyawan	Sistem Informasi Akuntansi (X1)							Total
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	Wilson Pardamean	4	3	4	4	4	4	3	26
2	Jusper Nanda	3	4	3	3	3	3	3	22
3	Andriansyah Tanjung	3	4	4	4	3	3	3	24
4	Aldo Saputra Sitompul (K)	3	3	3	3	3	3	3	21
5	Habil Pasaribu (I)	4	5	4	4	4	4	4	29
6	Aminudin Lase	3	4	4	3	3	3	3	23
7	Dirgantara	4	4	4	4	4	4	5	29
8	Fuad Al Hanif (I)	5	5	4	5	5	5	4	33
9	Wahyu Rizky Situmeang (I)	3	3	3	2	3	3	3	20
10	Satria (I)	3	3	3	3	3	3	3	21
11	Bagas (I)	4	4	4	4	4	3	3	26
12	Sarma Uli	3	4	4	4	3	3	3	24
13	Verawati	4	5	4	4	4	4	4	29
14	Tia Fitriani	4	4	3	4	4	4	4	27
15	Fransisca Sihombing	4	4	3	3	3	3	3	23
16	Romauili Turmaida	5	5	4	4	4	4	5	31
17	Putri Ramadhan	5	4	5	4	4	4	5	31
18	Yulita Sari	4	4	4	3	3	3	3	24
19	Efrida Telambenua	4	4	4	4	4	3	3	26
20	Erlina Zai (K)	4	4	4	4	4	4	4	28
21	Mika Rotua Pakpahan (K)	5	4	4	4	4	4	5	30
22	Elvi Lumban Gaol (K)	5	4	4	4	4	4	5	30
23	Tina Sari Sipahutar (K)	4	4	3	3	3	3	3	23
24	Hairun Nisa (I)	4	4	4	4	4	3	3	26
25	Sartika Matondang (I)	3	4	4	4	3	3	3	24
26	Fitriyani Laia (I)	3	4	4	4	4	3	3	25
27	Armiah Dede Meha	4	4	3	3	3	3	3	23

No	Nama Karyawan	Sistem Informasi Akuntansi (X1)							Total
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
28	Amrina Chaniago (I)	4	4	3	3	3	3	3	23
29	Wulandari	4	5	4	4	4	4	4	29
30	Mirna Soviana Purba	4	3	4	4	4	4	4	27
31	Darlina Zega	4	5	4	4	4	4	4	29
32	Rosmaida Mendrofa (K)	4	5	4	4	4	4	4	29
33	Delima Tanjung (I)	4	4	4	4	4	4	4	28
34	Lina Sapitri Simanungkalit (K)	4	5	4	4	5	4	5	31
35	Astuti Pasaribu (I)	4	3	3	3	3	3	3	22
36	Princes Juliana (K)	3	4	4	3	4	3	3	24
37	Mia Fitriani (I)	3	4	4	4	3	3	3	24
38	Ling-ling Maharani	3	3	3	3	3	3	3	21
39	Nurmaida Dao-lo (K)	3	4	3	4	4	3	3	24
40	Putrida Simatupang (K)	5	5	5	5	5	4	5	34
41	Yusnani (K)	4	4	4	4	4	4	4	28

## 2. Hasil Tabulasi Jawaban Kuesioner (Pengendalian Internal)

No	Nama Kar-yawan	Pengendalian Internal (X2)								Total
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	Wilson Par-damean	4	5	5	4	5	4	4	5	36
2	Jusper Nanda	3	4	3	4	3	3	4	4	28
3	Andriansyah Tanjung	3	4	5	4	5	5	4	5	35
4	Aldo Saputra Sitompul (K)	4	4	4	3	4	4	4	3	30
5	Habil Pasa-ribu (I)	4	4	4	4	4	5	4	5	34
6	Aminudin Lase	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	Dirgantara	4	3	3	3	3	3	3	4	26
8	Fuad Al Hanif (I)	4	3	3	3	4	3	3	4	27
9	Wahyu Rizky Situmeang (I)	4	4	4	4	4	4	4	5	33
10	Satria (I)	4	4	4	4	4	3	4	5	32
11	Bagas (I)	5	5	5	4	5	5	4	5	38
12	Sarma Uli	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	Verawati	4	4	3	4	3	3	4	4	29
14	Tia Fitriani	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	Fransisca Si-hombing	5	5	5	5	5	5	4	5	39
16	Romauili Turmaida	3	4	3	4	3	3	3	3	26
17	Putri Rama-dhan	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	Yulita Sari	5	5	5	4	5	5	5	5	39
19	Efrida Telam-benua	5	5	5	4	5	5	5	5	39
20	Erlina Zai (K)	5	4	5	4	5	4	5	4	36
21	Mika Rotua Pakpahan (K)	4	4	3	4	3	3	4	5	30
22	Elvi Lumban Gaol (K)	4	4	5	4	3	5	4	4	33
23	Tina Sari Sipahutar (K)	4	4	5	4	3	5	4	4	33
24	Hairun Nisa (I)	4	4	5	4	3	5	4	5	34
25	Sartika Ma-tondang (I)	4	3	5	4	3	5	4	3	31

No	Nama Kar- yawan	Pengendalian Internal (X2)								Total
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
26	Fitriyani Laia (I)	4	4	3	3	3	3	4	4	28
27	Armiah Dede Meha	4	4	4	4	5	5	4	3	33
28	Amrina Chaniago (I)	4	4	4	4	3	4	5	4	32
29	Wulandari	4	3	4	4	3	5	4	4	31
30	Mirna Soviana Purba	4	3	4	4	3	5	4	4	31
31	Darlina Zega	4	3	5	4	5	5	4	4	34
32	Rosmaida Mendrofa (K)	4	3	4	4	4	4	4	4	31
33	Delima Tanjung (I)	4	4	4	4	3	3	4	4	30
34	Lina Sapitri Simanungkalit (K)	4	4	3	4	4	3	4	4	30
35	Astuti Pasari (I)	4	4	3	4	4	3	4	4	30
36	Princes Juliana (K)	4	5	4	4	4	4	4	5	34
37	Mia Fitriani (I)	4	5	5	4	4	4	4	5	35
38	Ling-ling Maharani	3	3	3	4	3	3	4	4	27
39	Nurmaida Daolo (K)	3	4	3	3	4	4	3	3	27
40	Putrida Simatupang (K)	4	3	3	3	3	3	4	3	26
41	Yusnani (K)	4	4	3	4	3	4	4	3	29

### 3. Hasil Tabulasi Jawaban Kuesioner (Gaya Kepemimpinan)

No	Nama Karyawan	Gaya Kepemimpinan (X3)												Total
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	
1	Wilson Pardamean	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	55
2	Jusper Nanda	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	50
3	Andriansyah Tanjung	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	54
4	Aldo Saputra Sitompul (K)	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	Habil Pasaribu (I)	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
6	Aminudin Lase	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	45
7	Dirgantara	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	44
8	Fuad Al Hanif (I)	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	44
9	Wahyu Rizky Situmeang (I)	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	39
10	Satria (I)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
11	Bagas (I)	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	44
12	Sarma Uli	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	43
13	Verawati	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	44
14	Tia Fitriani	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	57
15	Fransisca Sihombing	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	55
16	Romauili Turmaida	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	43
17	Putri Ramadhan	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46
18	Yulita Sari	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	44
19	Efrida Telambenua	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	45
20	Erlina Zai (K)	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	53
21	Mika Rotua Pakpahan (K)	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	42
22	Elvi Lumban Gaol (K)	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	42
23	Tina Sari Sipahutar (K)	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	43
24	Hairun Nisa (I)	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
25	Sartika Matondang (I)	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57



No	Nama Karya-wan	Gaya Kepemimpinan (X3)												Total
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	
26	Fitriyani Laia (I)	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	42
27	Armiah Dede Meha	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	42
28	Amrina Chaniago (I)	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	41
29	Wulandari	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	44
30	Mirna Soviana Purba	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	43
31	Darlina Zega	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	41
32	Rosmaida Mendrofa (K)	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	39
33	Delima Tanjung (I)	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	38
34	Lina Sapitri Simanungkalit (K)	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	56
35	Astuti Pasaribu (I)	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	43
36	Princes Juliana (K)	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	42
37	Mia Fitriani (I)	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46
38	Ling-ling Maharani	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	39
39	Nurmaida Daolo (K) Putrida	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	41
40	Simatupang (K)	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	46
41	Yusnani (K)	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	56

#### 4. Hasil Tabulasi Jawaban Kuesioner (Kinerja Karyawan)

No	Nama Karyawan	Kinerja Karyawan (Y)										Total
		Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y. 10	
1	Wilson Pardamean	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	35
2	Jusper Nanda	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37
3	Andriansyah Tanjung	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
4	Aldo Saputra Sitompul (K)	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33
5	Habil Pasaribu (I)	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
6	Aminudin Lase	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	33
7	Dirgantara	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
8	Fuad Al Hanif (I)	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
9	Wahyu Rizky Situmeang (I)	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
10	Satria (I)	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	43
11	Bagas (I)	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	41
12	Sarma Uli	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
13	Verawati	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
14	Tia Fitriani	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
15	Fransisca Sihombing	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
16	Romauili Turmaida	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	36
17	Putri Ramadhan	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
18	Yulita Sari	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
19	Efrida Telambenua	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
20	Erlina Zai (K)	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	34
21	Mika Rotua Pakpahan (K)	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
22	Elvi Lumban Gaol (K)	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
23	Tina Sari Sipahutar (K)	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	39
24	Hairun Nisa (I)	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32
25	Sartika Matondang (I)	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
26	Fitriyani Laia (I)	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
27	Armiah Dede Meha	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
28	Amrina Chaniago (I)	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36

No	Nama Karyawan	Kinerja Karyawan (Y)										Total
		Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y. 10	
29	Wulandari	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	Mirna Soviana Purba	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
31	Darlina Zega	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
32	Rosmaida Mendrofa (K)	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	36
33	Delima Tanjung (I)	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
34	Lina Sapitri Simanungkalit (K)	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
35	Astuti Pasaribu (I)	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	35
36	Princes Juliana (K)	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
37	Mia Fitriani (I)	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
38	Ling-ling Maharani	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
39	Nurmaida Daolo (K)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	Putrida Simatupang (K)	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	34
41	Yusnani (K)	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	35

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi Akuntansi	41	20	34	26,12	3,551
Pengendalian Internal	41	32	50	40,02	5,251
Gaya Kepemimpinan	41	38	59	46,41	6,160
Kinerja Karyawan	41	32	49	40,73	5,427
Valid N (listwise)	41				

## Lampiran 5. Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Sistem In- formasi Akuntansi
X1.1	Pearson Correlation	1	,436**	,439**	,495**	,601**	,705**	,742**	,790**
	Sig. (2-tailed)		,004	,004	,001	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.2	Pearson Correlation	,436**	1	,478**	,566**	,561**	,503**	,503**	,712**
	Sig. (2-tailed)	,004		,002	,000	,000	,001	,001	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.3	Pearson Correlation	,439**	,478**	1	,701**	,597**	,494**	,549**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,004	,002		,000	,000	,001	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.4	Pearson Correlation	,495**	,566**	,701**	1	,763**	,665**	,556**	,824**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.5	Pearson Correlation	,601**	,561**	,597**	,763**	1	,766**	,688**	,873**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.6	Pearson Correlation	,705**	,503**	,494**	,665**	,766**	1	,809**	,872**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,000	,000		,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.7	Pearson Correlation	,742**	,503**	,549**	,556**	,688**	,809**	1	,867**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Sistem In- formasi Akuntansi	Pearson Correlation	,790**	,712**	,736**	,824**	,873**	,872**	,867**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41

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

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Pengendalian Internal
X2.1	Pearson Correlation	1	,509**	,546**	,562**	,457**	,544**	,448**	,663**	,702**	,448**	,766**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,003	,000	,003	,000	,000	,003	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.2	Pearson Correlation	,509*	1	,441**	,468**	,514**	,565**	,291	,484**	,633**	,590**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,001		,004	,002	,001	,000	,065	,001	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.3	Pearson Correlation	,562**	,468**	,542**	1	,542**	,573**	,812**	,555**	,602**	,502**	,836**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.4	Pearson Correlation	,457**	,514**	,697**	,542**	1	,403**	,479**	,595**	,536**	,516**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,000	,000		,009	,002	,000	,000	,001	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.5	Pearson Correlation	,544**	,565**	,463**	,573**	,403**	1	,465**	,421**	,757**	,454**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,009		,002	,006	,000	,003	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.6	Correlation	,448**	,291	,537**	,812**	,479**	,465**	1	,431**	,406**	,285	,702**
	Sig. (2-tailed)	,003	,065	,000	,000	,002	,002		,005	,008	,070	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.7	Pearson Correlation	,663**	,484**	,498**	,555**	,595**	,421**	,431**	1	,545**	,421**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,000	,000	,006	,005		,000	,006	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.8	Pearson Correlation	,702**	,633**	,536**	,602**	,536**	,757**	,406**	,545**	1	,661**	,858**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,015	,001	,001	,003	,070	,006	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Pengendalian Internal	Pearson Correlation	,766**	,726**	,718**	,836**	,728**	,775**	,702**	,715**	,858**	,701**	1
	Internal Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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



		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	Gaya Kepemimpinan
X3.1	Pearson Correlation	1	,536**	,570**	,534**	,519**	,464**	,479**	,551**	,526**	,865**	,581**	,508**	,777**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,002	,002	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.2	Pearson Correlation	,536**	1	,549**	,584**	,590**	,573**	,628**	,670**	,571**	,568**	,666**	,593**	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.3	Pearson Correlation	,570**	,549**	1	,765**	,690**	,396*	,533**	,565**	,400**	,587**	,421**	,368*	,739**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,010	,000	,000	,010	,000	,006	,018	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.4	Pearson Correlation	,534**	,584**	,765**	1	,536**	,470**	,601**	,660**	,378*	,552**	,493**	,411**	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,002	,000	,000	,015	,000	,001	,008	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.5	Pearson Correlation	,519**	,590**	,690**	,536**	1	,533**	,555**	,497**	,517**	,532**	,538**	,546**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.6	Pearson Correlation	,464**	,573**	,396*	,470**	,533**	1	,622**	,692**	,480**	,485**	,424**	,585**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,010	,002	,000		,000	,000	,001	,001	,006	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.7	Pearson Correlation	,479**	,628**	,533**	,601**	,555**	,622**	1	,631**	,442**	,560**	,489**	,550**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,004	,000	,001	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.8	Pearson Correlation	,551**	,670**	,565**	,660**	,497**	,692**	,631**	1	,487**	,650**	,489**	,510**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,001	,000	,001	,001	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	Gaya Kepe mimpi- nan
X3.9	Pearson Correlation	,526**	,571**	,400**	,378*	,517**	,480**	,442**	,487**	1	,540**	,785**	,503**	,727**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,010	,015	,001	,001	,004	,001		,000	,000	,001	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.10	Pearson Correlation	,865**	,568**	,587**	,552**	,532**	,485**	,560**	,650**	,540**	1	,651**	,519**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,001	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.11	Pearson Correlation	,581**	,666**	,421**	,493**	,538**	,424**	,489**	,489**	,785**	,651**	1	,475**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006	,001	,000	,006	,001	,001	,000	,000		,002	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.12	Pearson Correlation	,508**	,593**	,368*	,411**	,546**	,585**	,550**	,510**	,503**	,519**	,475**	1	,714**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,018	,008	,000	,000	,000	,001	,001	,001	,002		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Gaya Kepe mimpi- nan	Pearson Correlation	,777**	,823**	,739**	,756**	,764**	,729**	,768**	,803**	,727**	,818**	,771**	,714**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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

		Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y. 10	Kinerja Karya wan
Y.1	Pearson Correlation	1	,643* *	,549 **	,494* *	,501 **	,596* *	,554 **	,532 **	,443 **	,749 **	,775**
	Sig. (2- tailed)		,000	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,004	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.2	Pearson Correlation	,643 **	1	,711 **	,454* *	,498 **	,695* *	,637 **	,531 **	,479 **	,812 **	,841**
	Sig. (2- tailed)	,000		,000	,003	,001	,000	,000	,000	,002	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.3	Pearson Correlation	,549 **	,711* *	1	,587* *	,588 **	,678* *	,531 **	,479 **	,522 **	,732 **	,809**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.4	Pearson Correlation	,494 **	,454* *	,587 **	1	,466 **	,590* *	,482 **	,540 **	,556 **	,560 **	,701**
	Sig. (2- tailed)	,001	,003	,000		,002	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.5	Pearson Correlation	,501 **	,498* *	,588 **	,466* *	1	,588* *	,492 **	,689 **	,599 **	,431 **	,708**
	Sig. (2- tailed)	,001	,001	,000	,002		,000	,001	,000	,000	,005	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.6	Pearson Correlation	,596 **	,695* *	,678 **	,590* *	,588 **	1	,791 **	,697 **	,738 **	,694 **	,895**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.7	Pearson Correlation	,554 **	,637* *	,531 **	,482* *	,492 **	,791* *	1	,652 **	,609 **	,592 **	,809**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,001	,001	,000		,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.8	Pearson Correlation	,532 **	,531* *	,479 **	,540* *	,689 **	,697* *	,652 **	1	,653 **	,518 **	,770**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

		Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y. 10	Kinerja Karyawan
Y.9	Pearson Correlation	,443**	,479*	,522**	,556*	,599**	,738*	,609**	,653**	1	,519**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,004	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,001	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.10	Pearson Correlation	,749**	,812*	,732**	,560*	,431**	,694*	,592**	,518**	,519**	1	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,000	,001	,001		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,775**	,841*	,809**	,701*	,708**	,895*	,809**	,770**	,748**	,857**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

## Lampiran 6. Uji Reliabilitas

### 1. Uji Reliabilitas Sistem Informasi Akuntansi

/Variables=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7

/Scale('All Variables') ALL

/Model=Alpha.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	41	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	7

### 2. Uji Reliabilitas Pengendalian Internal

Reliability

/Variables=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10

/Scale('All Variables') All

/Model=alpha.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	41	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,909	10



/Variables=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 X3.10 X3.11  
X3.12

/Scale('All Variables') All

/Model=alpha.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	41	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,936	13

### 3. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability

/Variables=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10

/Scale('all Variables') ALL

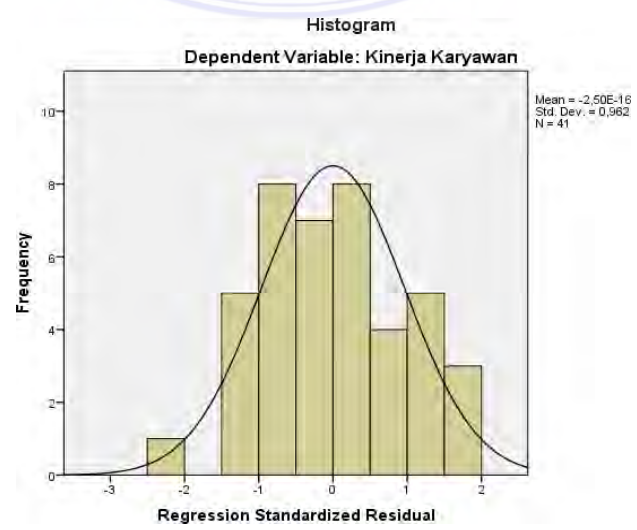
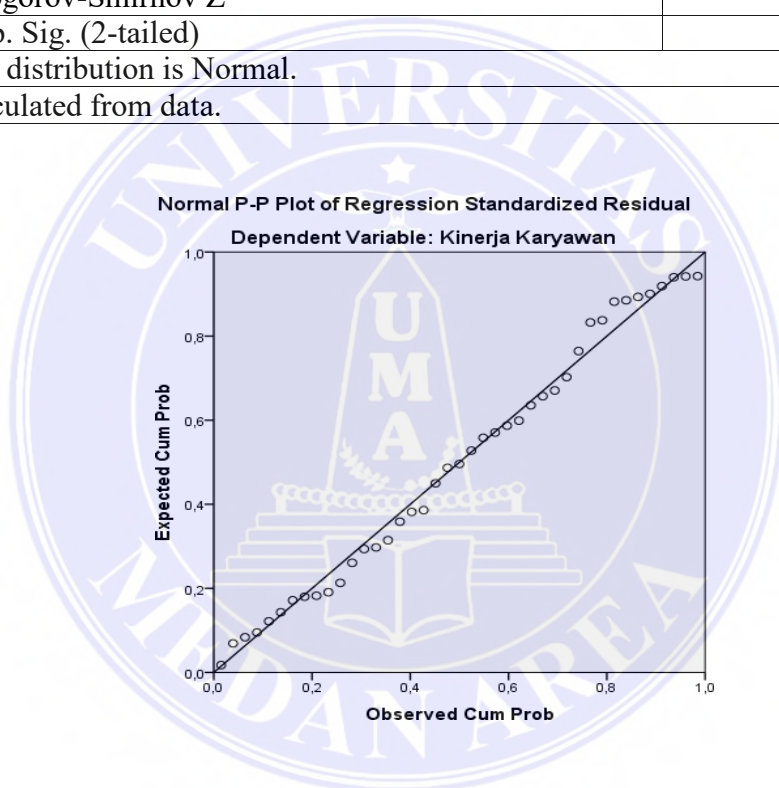
/Model=Alpha.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	41	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,931	10

**Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,93899503
	Absolute	,086
Most Extreme Differences	Positive	,064
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,552
Asymp. Sig. (2-tailed)		,920
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		



### Lampiran 8. Uji Multikolinearitas

Regression

/Missing Listwise

/Statistics Coeff Outs R Anova Collin Tol

/Criteria=PIN(.05) POUT(.10)

/Noorigin

/Dependent Total\_Y

/Method=Enter Total\_X1 Total\_X2 Total\_X3

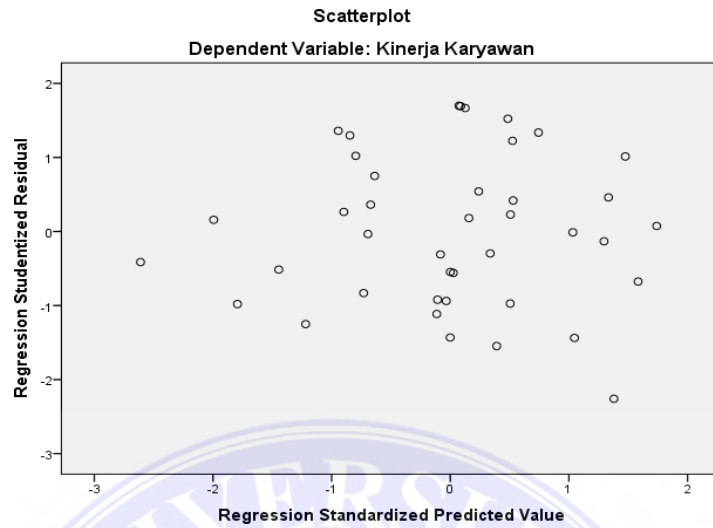
/Scatterplot=(\*Sresid ,\*Zpred)

/Residuals Histogram(Zresid) Normprob(Zresid)

/Save resid.

ANOVA <sup>A</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202,302	3	27,434	37,557	,000 <sup>b</sup>
	Residual	75,747	37	6,372		
	Total	278,049	40			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal						

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,488	11,138		2,558	2,558		
	Sistem Informasi Akuntansi	,324	,238	,212	2,360	,000	,922	1,084
	Pengendalian Internal	,378	,165	,365	3,292	,000	,881	1,136
	Gaya Kepemimpinan	,244	,135	,277	2,807	,000	,953	1,049
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								



Regression  
 /Missing Listwise  
 /Statistics Coeff Outs R Anova Collin Tol  
 /Criteria=PIN(.05) POUT(.10)  
 /Noorigin  
 /Dependent RES2  
 /Method=Enter Total\_X1 Total\_X2 Total\_X3  
 /Scatterplot=(\*Sresid ,\*Zpred)  
 /Residuals Histogram(Zresid) Normprob(Zresid).

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8,653	5,688		-1,521	,137
	Sistem Informasi Akuntansi	,119	,122	,155	1,976	,335
	Pengendalian Internal	,139	,084	,269	2,652	,107
	Gaya Kepemimpinan	,088	,069	,199	2,270	,212

a. Dependent Variable: RES2

### Lampiran 9. Uji Kelayakan Model

Warning # 849 in column 23. Text: in\_ID  
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It couldnot be mapped to a valid backend locale.  
 GET  
 FILE='C:\Users\ACER\Downloads\Untitled1 - Copy.sav'.DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT. REGRESSION  
 /MISSING LISTWISE  
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL  
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
 /NOORIGIN  
 /DEPENDENT TOTAL\_Y  
 /METHOD=ENTER TOTAL\_X1 TOTAL\_X2 TOTAL\_X3  
 /SCATTERPLOT=(\*SRESID,\*ZPRED)  
 /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)  
 /SAVE RESID.

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

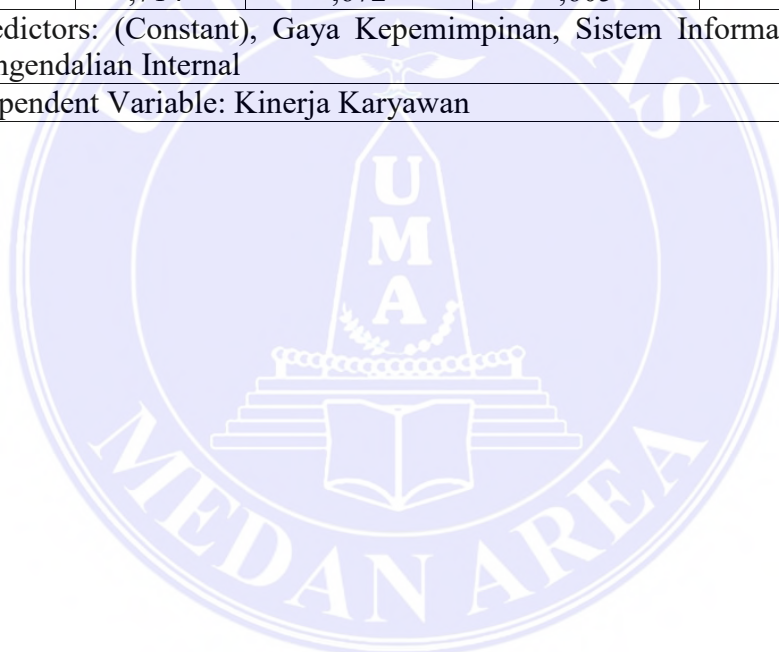
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,488	11,138		2,558	2,558		
	Sistem Informasi Akuntansi	,324	,238	,212	2,360	,000	,922	1,084
	Pengendalian Internal	,378	,165	,365	3,292	,000	,881	1,136
	Gaya Kepemimpinan	,244	,135	,277	2,807	,000	,953	1,049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



ANOVA <sup>A</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202,302	3	27,434	37,557	,000 <sup>b</sup>
	Residual	75,747	37	6,372		
	Total	278,049	40			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal						

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 <sup>a</sup>	,672	,605	1,135
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				



df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432




$\alpha$ untuk Uji Satu Pihak ( <i>one tail test</i> )						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	$\alpha$ untuk Uji Dua Pihak ( <i>two tail test</i> )					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
$\infty$	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

**Tabel F 1 – 400**

<b>Titik Presentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05</b>					
<b>df untuk penyebut (N2)</b>	<b>df untuk pembilang (N1)</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	161.45	199.50	215.71	224.58	230.16
<b>2</b>	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30
<b>3</b>	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01
<b>4</b>	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26
<b>5</b>	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05
<b>6</b>	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39
<b>7</b>	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97
<b>8</b>	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69
<b>9</b>	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48
<b>10</b>	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33
<b>11</b>	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20
<b>12</b>	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11
<b>13</b>	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03
<b>14</b>	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96
<b>15</b>	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90
<b>16</b>	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85
<b>17</b>	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81
<b>18</b>	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77
<b>19</b>	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74
<b>20</b>	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71
<b>21</b>	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68
<b>22</b>	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66
<b>23</b>	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64
<b>24</b>	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62
<b>25</b>	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60
<b>26</b>	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59
<b>27</b>	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57
<b>28</b>	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56
<b>29</b>	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55
<b>30</b>	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53
<b>31</b>	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52
<b>32</b>	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51
<b>33</b>	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50
<b>34</b>	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49
<b>35</b>	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49
<b>36</b>	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48
<b>37</b>	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47



## Lampiran 10. Surat Izin Research / Survey



## 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 : 124 /FEB/01.1/ II /2024 05 Februari 2024  
Lamp : -  
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,  
**CV. Horizon Group**

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

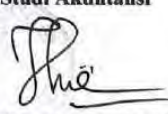
**N a m a** : **PEBRI YAHYA HARAHAP**  
**NPM** : **198330140**  
**Program Studi** : **Akuntansi**  
**Judul** : **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Horizon Group**

Untuk diberi surat izin mengambil data pada perusahaan yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. 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 beritahukan bahwa Research 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.

**A.n Kaprodi**  
**Kepala Bidang Minat Bakat Dan Inovasi**  
**Program Studi Akuntansi**



**Indah Cahya Sagala, S.Pd,M.Si**

**Tembusan :**

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



### Lampiran 11. Surat Balasan Penelitian

