

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN PROFESIONALITAS INDIVIDU
TERHADAP PENGENDALIAN INTERNAL DI *CREDIT
UNION* (CU) CINTA KASIH TIGAPANAH**

SKRIPSI

OLEH:

YUNDARISA BR PERANGIN-ANGIN

198330139



**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 12/12/24

Access From (repository.uma.ac.id)12/12/24

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN PROFESIONALITAS INDIVIDU
TERHADAP PENGENDALIAN INTERNAL DI *CREDIT
UNION (CU) CINTA KASIH TIGAPANAH***

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH:

YUNDARISA BR PERANGIN-ANGIN

198330139

**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

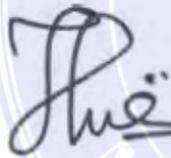
Document Accepted 12/12/24

Access From (repository.uma.ac.id)12/12/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya
Kepemimpinan dan Profesionalitas Individu Terhadap
Pengendalian Internal Di *CREDIT UNION (CU) Cinta
Kasih Tigapanah*
Nama : Yundarisa Br Perangin-angin
NPM : 198330139
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing Pembanding



(Indah Cahya Sagala S.Pd, M.Si)



(Fauziah Rahman S.Pd, M.Ak)

Mengetahui:



(Ahmad Baliki BBA(Hons), MMgt., P.Hd)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Rana Fathinah Ananda, SE, M.Si)

Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal Lulus: 27 September 2024

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

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



Medan, 27 september 2024



Yundarisa Br Perangin-angin

198330139

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Yundarisa Br Perangin-angin
NPM : 198330139
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demikian 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, Gaya Kepemimpinan Dan Profesionalitas Individu Terhadap Pengendalian Internal Di *Credit Union* (CU) Cinta Kasih Tigapanah**. Dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya.

Dibuat Di : Medan,
Pada tanggal : 27 September 2024
Yang Menyatakan



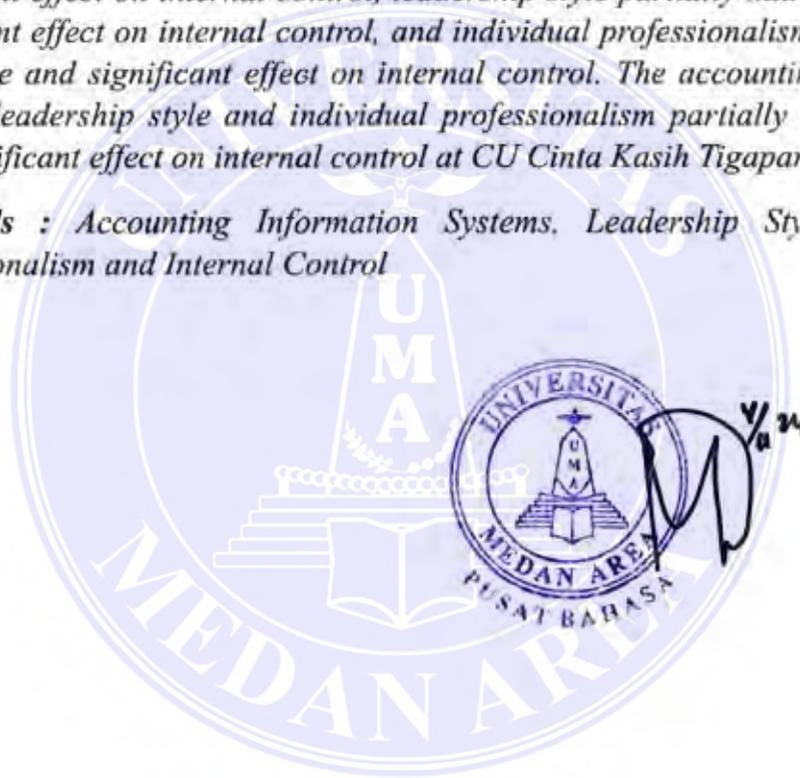
Yundarisa Br Perangin-angin

198330139

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of accounting information systems, leadership style and individual professionalism on internal control at CU Cinta Kasih Tigapanah. The method used in this research was quantitative with a causal associative approach. The population in this research were all employees of CU Cinta Kasih Tigapanah, totaling 52 people. The sampling used in this research was a saturated sampling technique, namely all members of the population were used as samples so that 52 samples were obtained. The research results showed that the effect of the accounting information system partially had a positive and significant effect on internal control, leadership style partially had a positive and significant effect on internal control, and individual professionalism partially had a positive and significant effect on internal control. The accounting information system, leadership style and individual professionalism partially had a positive and significant effect on internal control at CU Cinta Kasih Tigapanah.

Keywords : *Accounting Information Systems, Leadership Style, Individual Professionalism and Internal Control*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan profesionalitas individu terhadap pengendalian internal di CU Cinta Kasih Tigapanah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CU Cinta Kasih Tigapanah yang berjumlah 52 orang. Pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampel jenuh yaitu keseluruhan anggota populasi yang dijadikan sebagai sampel sehingga diperoleh sebanyak 52 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian internal, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian internal, dan profesionalitas individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian internal. Sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan profesionalitas individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian internal pada CU Cinta Kasih Tigapanah.

Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Profesionalitas Individu Dan Pengendalian Internal

RIWAYAT HIDUP



Nama	YUNDARISA BR PERANGIN-ANGIN
Npm	198330139
Tempat Tanggal Lahir	SUKA, 20 JUNI 2001
Nama Orang Tua:	
Ayah	ANDAREAS PERANGIN-ANGIN
Ibu	SERITA BR GINTING
Riwayat Pendidikan:	
SD	SD NEGERI No. 040542 SUKA
SMP	SMP NEGERI 2 TIGAPANAH
SMA/ SMK	MAN KABANJAHE
Riwayat Studi Uma	-
Pengalaman Pekerjaan	-
No. HP/WA	082370985833
Email	Yundarisa8@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Profesionalitas Individu Terhadap Pengendalian Internal di *Credit Union* (CU) Cinta Kasih Tigapanah”** Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan pada program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Pada kesempatan ini penulis akan menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. Dandan Ramdan, M.Eng, M.sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Rana Fathinah Ananda, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Indah Cahya Sagala S.Pd, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, masukan, dan perbaikan dalam penyusunan skripsi hingga dapat diselesaikan.
5. Ibu Fauziah Rahman, S.Pd, M.Ak, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, kritik dan saran yang sangat membantu penulis untuk memperbaiki skripsi menjadi lebih baik.
6. Ibu Shabrina Tri Astri Nasution SE, M.Si selaku sekretaris yang juga telah membimbing dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini.

7. Seluruh Dosen pengajar program studi Akuntansi yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang sangat mendukung selama penyusunan skripsi ini, dan Staf Administrasi Program Studi Akuntansi Universitas Medan Area.
8. Bapak Irwan Perangin-angin dan Karyawan-karyawan CU. Cinta Kasih Tigapanah, yang telah membantu penulis selama melakukan penelitian dan bersedia mengisi kuesioner dan memberikan informasi yang diperlukan oleh penulis.
9. Teristimewa kedua orang tuaku Bapak Andareas Perangin-angin dan Mamak Serita Br Ginting, yang tiada henti memberikan dorongan, semangat, doa, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku sampai mampu menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada saudara kandung saya Supriadi Perangin-angin, Melli Susanti Br Perangin-angin, Pebri Wandu Perangin-angin, Elsa Br Perangin-angin dan Pegi Septiana Br Perangin-angin yang sudah mendukung, mendoakan dan memberikan nasihat untuk tetap semangat mencapai gelar sarjana.
11. Terimakasih kepada sahabat-sahabat yang tidak bisa peneliti tuliskan satu persatu, dan teman-teman seperjuangan fakultas Ekonomi dan Bisnis stambuk 2019 khususnya Kelas akuntansi A3 yang telah menjadi tempat berkeluh kesah peneliti, terimakasih untuk doa, nasihat, motivasi serta dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Terakhir, teruntuk diri saya sendiri Yundarisa Br Perangin-angin, Terima-kasih sudah kuat bertahan melewati segala lika-liku yang terjadi. Saya bangga kepada diri sendiri, karena bisa bertahan dan tetap berjalan sampai sejauh ini untuk membuktikan bahwa kamu bisa melewati semuanya, mari bekerja sama untuk lebih berkembang lagi menjadi yang lebih baik dari hari ke hari.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak ditemukan kekurangan-kekurangan. Oleh sebab itu, penulis menerima masukan, saran ataupun kritikan yang sifatnya membangun dari semua pihak untuk penyempurnakan skripsi ini. Semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca sekaligus dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut.

Medan, 27 september 2024



Yundarisa Br Perangin-angin

DAFTAR ISI

ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Pertanyaan Penelitian	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Teori Heirarki Kebutuhan Dari Maslow	11
2.2 Pengendalian Internal	13
2.2.1 fungsi pengendalian internal.....	13
2.2.2 Tujuan Pengendalian Internal	14
2.2.3 Indikator Pengendalian Internal.....	15
2.3 Sistem Informasi Akuntansi	17
2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Informasi Akuntansi	18
2.3.2 Komponen Sistem Informasi Akuntansi	19
2.3.3 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi	20
2.3.4 Manfaat Sistem Informasi Akuntansi	20
2.3.5 Indikator Sistem Informasi Akuntansi	22
2.4 Gaya Kepemimpinan	22
2.4.1 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	24
2.4.2 Fungsi-Fungsi Kepemimpinan.....	25
2.4.3 Indikaror-Indikator Kepemimpinan.....	27
2.5 Profesionalitas Individu.....	28
2.5.1 Karakteristik Seorang Profesionalitas.....	29
2.5.2 Faktor-Faktor Profesionalisme	30
2.5.3 Indikator Profesionalitas	31

2.6 Penelitian Terdahulu.....	31
2.7 Kerangka Konseptual	33
2.8 Hipotesis	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	41
3.1 Desain Penelitian	41
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
3.3 Populasi Dan Sampel.....	42
3.3.1 Populasi.....	42
3.3.2 Sampel	43
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian.....	43
3.4.1 Variabel bebas (Independen).....	43
3.4.2 Variabel terikat (Dependen)	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data Penelitian	45
3.5.1 Kuesioner (Angket)	45
3.5.2 Observasi	46
3.5.3 Dokumentasi	47
3.6 Teknik Analisis Data Penelitian	47
3.6.1 Uji Validitas	47
3.6.2 Uji Reliabilitas	48
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.6.4 Uji Regresi Linier Berganda	51
3.6.5 Uji Hipotesis	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Gambaran Umum CU. Cinta Kasih Tigapanah.....	54
4.1.1 Sejarah CU. Cinta Kasih Tigapanah	54
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan.....	56
4.1.3 Tujuan Perusahaan	57
4.1.4 Ruang Lingkup Perusahaan	57
4.1.5 Landasan Kerja	58
4.1.6 Logo Perusahaan.....	60
4.1.7 Struktur organisasi	61
4.2 Penyajian Data.....	64
4.2.1 Identitas Responden.....	64
4.2.2 Variabel Komitmen Organisasi	68
4.3 Hasil Analisis Deskriptif Jawaban Responden.....	68
4.3.1 Analisis Deskriptif Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi	68
4.3.2 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan (X2).....	70
4.3.3 Analisis Deskriptif Profesionalitas Individu (X3)	71
4.3.4 Analisis Deskriptif Pengendalian Internal (Y).....	72
4.4 Hasil Uji Kualitas Data.....	73
4.4.1 Hasil Uji Validitas	73

4.4.2 Hasil Uji Reabilitas	75
4.5 Hasil Asumsi Klasik	76
4.5.1 Hasil Uji Normalitas	76
4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas	79
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	81
4.7 Hasil Uji Hipotesis	83
4.7.1 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	83
4.7.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)	85
4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	86
4.9 Pembahasan	87
4.9.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Pengendalian Internal	87
4.9.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Pengendalian Internal	88
4.9.3 Pengaruh Profesionalitas Individu Terhadap Pengendalian Internal	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	92
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA.....	95
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target Dan Realisasi Penyaluran Kredit Cu Cinta Kasih Tigapanah	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian	40
Tabel 3.2 Definisi Oprasional dan Pengukuran Variabel	42
Tabel 3.3 Skor Skala Likert.....	44
Tabel 3.4 Koefisiensi Reabilitas Instrument.....	46
Tabel 4.1 Daftar Nama dan Jabatan Karyawan CU Cinta Kasih Tigapanah.....	60
Tabel 4.2 Rekapulasi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.3 Rekapulasi Jawaban Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.4 Rekapulasi Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	65
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel X1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi	66
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel X2 Gaya Kepemimpinan	68
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel X3 Profesionalitas Individu	69
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif variabel Y Pengendalian Internal	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	73
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	78
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	80
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji T)	82
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	84
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 Logo CU. Cinta Kasih Tigapanah	58
Gambar 4.2 Struktur Organisasi CU. Cinta Kasih Tigapanah	60
Gambar 4.3 Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov Test.....	75
Gambar 4.4 Hasil Uji Normal Probability Plot.....	76
Gambar 4.5 Hasil Uji Histogram Normal Curve	77
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	79



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner	96
Lampiran 3 Hasil Uji Spss	104
Lampiran 4 Surat Izin Riset	110
Lampiran 5 Surat Selesai Riset	111
Lampiran 6 Dokumentasi Penyerahan Kuesioner.....	112



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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. 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 dapat membantu perusahaan untuk melaksanakan pengendalian dengan efektif dan berfungsi untuk mengawasi seluruh aktivitas ekonomi yang terjadi pada Perusahaan. Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap pengendalian internal adalah penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisien dalam melakukan pengendalian internal.

Pengendalian internal yang kurang baik mengakibatkan hasil kerja karyawan kurang efisien sehingga target yang telah ditentukan oleh perusahaan tidak tercapai setiap tahunnya. CU Cinta Kasih Tigapanah yang bergerak dalam layanan jasa keuangan, pada dasarnya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan akan modal usaha dari anggota-anggotanya. Anggota CU Cinta Kasih yang ingin memperoleh pinjaman modal usaha harus melakukan simpanan terlebih dahulu. Pinjaman yang diberikan oleh pihak CU Cinta Kasih Tigapanah memudahkan para anggota untuk memanfaatkan pinjaman sebagai modal usaha, dan dapat memberikan pengha-

silan bagi anggota tersebut. Transaksi peminjaman CU Cinta Kasih Tigapanah memprioritaskan pinjaman yang bersifat produktif, dibandingkan pinjaman yang bersifat kesejahteraan, karena anggota CU Cinta Kasih Tigapanah secara mayoritas membutuhkan uang sebagai modal usaha. Uang yang dihasil dari usaha tersebut disimpan kembali di CU Cinta Kasih Tigapanah.

Pada observasi awal menunjukkan bahwa sebagian besar nasabah CU Cinta Kasih Tigapanah berprofesi sebagai petani dan wiraswasta. Dikarenakan wilayah Kabupaten Karo kecamatan Tigapanah merupakan daerah pertanian dan salah satu pusat pasar sayur mayur di Kabupaten Karo. Hal ini menyebabkan masyarakat Kecamatan Tigapanah memanfaatkan CU Cinta Kasih Tigapanah sebagai salah satu tempat untuk menyimpan dan meminjam uang dalam mengembangkan usaha mereka. CU Cinta Kasih Tigapanah salah satu koperasi yang bertujuan untuk mengembangkan koperasi kredit sesuai dengan jati diri koperasi. Meningkatkan program pemberdayaan ekonomi terkhusus UMKM dan koperasi simpan pinjam, dan mendorong kenaikan kualitas kehidupan anggota melalui UMKM. Berdasarkan data yang diperoleh dari CU Cinta Kasih Tigapanah berikut ini target dan realisasi penyaluran kredit:

Tabel 1.1 Target Dan Realisasi Penyaluran Kredit Cu Cinta Kasih Tigapanah

Tahun	Target	Realisasi	Persentase pencapaian %
2018	Rp 24.000.000.000,00	Rp 22.999.135.000,00	95,83%
2019	Rp 25.000.000.000,00	Rp 21.301.465.000,00	85,21%
2020	Rp 26.000.000.000,00	Rp 23.267.310.000,00	89,49%

2021	Rp 27.000.000.000,00	Rp 25.319.775.000,00	93,78%
2022	Rp 28.000.000.000,00	Rp 24.300.440.000,00	86,79%

Sumber: CU Cinta Kasih Tigapanah (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat kita lihat dari tahun 2018-2022 menunjukkan persentase target dan realisasi penyaluran kredit yang dilakukan oleh CU Cinta Kasih Tigapanah adalah *fluktuatif* (naik turun) dengan pencapaian target yang tidak pernah pada kondisi optimal. Dapat kita lihat pencapaian paling tinggi yaitu tahun 2018 pencapaian target realisasi penyaluran kredit sebesar 95,83%, menyatakan target tidak terealisasi 100%.

Para karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaan belum memaksimalkan potensi dalam dirinya dan melakukan pekerjaan dengan baik sehingga target yang direncanakan tidak tercapai. CU Cinta Kasih Tigapanah tidak memiliki penilaian aktivitas secara berkala di setiap kegiatan karyawan, jadi kebanyakan karyawan justru menyepelekan pekerjaannya. Observasi lainnya menunjukkan bahwa karyawan masih ditemukan terlambat ketika jam kerja berlangsung dan ada juga karyawan yang ditemukan merokok didalam lingkungan kantor CU Cinta Kasih Tigapanah, yang memberikan dampak negatif bagi kesehatan rekan kerja lain. Hal tersebut memicu ketidaknyamanan para karyawan lainnya dalam melaksanakan pekerjaan yang sedang dikerjakan karena lingkungan kerja yang tidak kondusif. Disamping itu, sistem absensi pada CU Cinta Kasih Tigapanah hanya diwajibkan kepada karyawan kantor saja, bagi karyawan unit tidak memiliki absensi dan datang ke kantor hanya sekali dalam seminggu, sehingga sistem operasional yang

kurang dan mengakibatkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan maksimal. Karyawan terdiri dari 2 bagian yaitu:

1. Karyawan kantor adalah karyawan yang merekap semua hasil tabungan yang diberikan atau di hasilkan oleh karyawan unit, karyawan kantor masuk dari hari senin sampai dengan hari jumat, jam kerjanya mulai dari jam 08.00-16.00 wib.
2. Sedangkan karyawan unit adalah karyawan yang mengumpulkan atau menerima tabungan dari setiap anggota yang berada di sekitar atau daerah tempat tinggalnya, karyawan unit masuk kantor hanya sekali dalam seminggu yaitu di hari senin untuk menyetorkan hasil tabungan anggotanya.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif diketahui akan memunculkan ketidakdisiplinan dan mempengaruhi aktivitas kerja karyawan. Kurangnya kenyamanan karyawan pada saat bekerja akan mempengaruhi pekerjaan karyawan. Karyawan yang taat, tertib dan disiplin menunjukkan adanya pimpinan/ manager kantor yang tegas terhadap karyawan kantor untuk mencapai target, seperti memiliki absensi kerja yang ditentukan sehingga karyawan memiliki jam masuk kantor yang teratur dan sesuai jam kerja yang ditentukan. Jika kantor tidak memiliki pemimpin yang tegas dan absensi teratur, akan mengakibatkan karyawan datang ke kantor dengan sesuka hati, tanpa adanya sanksi yang tegas dari atasan akan berdampak pada jam kerja yang kurang efektif. Oleh karena itu kualitas seorang pemimpin organisasi atau perusahaan adalah hal yang penting untuk diperhatikan, karena sistem kepemimpinan dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Dalam pengendali internal, sistem informasi

akuntansi membantu menjaga ketersediaan informasi akuntansi yang akurat dan memastikan seluruh karyawan telah mematuhi dan menjalankan ketentuan dan kebijakan manajemen. Selain itu, sistem informasi akuntansi juga membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pengendalian intern, yang merupakan kunci keberhasilan sebuah perusahaan (Wijaya dan Priono 2022) Faktor lain yang dapat mempengaruhi pengendalian internal adalah gaya kepemimpinan.

Menurut Thoah (2019) Gaya kepemimpinan seorang pemimpin suatu cara untuk mencapai misi atau tugas serta tujuan perusahaan. Seorang pemimpin yang baik dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinnya. Karyawan dapat memandang pemimpinnya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan target pegawai yang maksimal. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan motivasi yang tinggi di dalam diri setiap bawahan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk semangat bekerja yang akan meningkatkan target pencapaian.

Faktor lainnya yang mempengaruhi pengendalian internal yaitu profesionalitas, karena seorang karyawan yang memiliki profesionalitas dalam dirinya maka

mereka akan semangat dan memberikan kemampuan yang terbaik serta terus memacu agar bekerja secara maksimal, produktif dan efisien. Profesionalitas dalam dunia kerja sangat penting karena pengaruh globalisasi yang membuat pasar tenaga kerja semakin luas dan tidak dibatasi oleh wilayah sehingga pekerja yang memiliki sikap profesionalitas saja yang bisa bertahan di era globalisasi. Menjadi profesional berarti mampu menempatkan diri sebagai seorang yang mengerti dan paham akan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, membangun hubungan dan relasi kerja dengan tim lain serta selalu fokus dan konsisten dengan target dan tujuan perusahaan. Adanya profesionalitas individu yang diterapkan oleh perusahaan, dapat membantu perusahaan mencapai target atau tujuan karena profesionalitas individu dapat membawa dampak positif terhadap perusahaan. Profesionalitas individu yang diharapkan perusahaan yaitu karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan khusus, memiliki sikap dan sifat yang baik sehingga memiliki tujuan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Purwanti (2019) dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Dan Akuntansi Terhadap Pengendalian Internal Dan Dampaknya Terhadap Efektivitas Penggajian Di Kantor Pusat Universitas Pasundan” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi dan akuntansi terhadap pengendalian internal dan dampaknya terhadap efektivitas penggajian berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan uraian Latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Profesionalitas Individu Terhadap Pengendalian Internal di *Credit Union* (CU) Cinta Kasih Tigapanah”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, terdapat rumusan masalah penelitian ini adalah manajer Perusahaan yang kurang tegas dalam memimpin sehingga berdampak kepada jam kerja karyawan di CU Cinta Kasih Tigapanah kurang efektif sehingga target tidak tercapai 100%. Sistem, absensi yang tidak diwajibkan kepada semua karyawan unit setiap masuk kerja, tidak memiliki penilaian aktivitas secara berkala sehingga karyawan sering terlambat masuk kantor, yang mengakibatkan jam kerja karyawan kurang efektif.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian menentukan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap pengendalian internal di *CREDIT UNION* (CU) Cinta Kasih Tigapanah?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pengendalian internal di *CREDIT UNION* (CU) Cinta Kasih Tigapanah?
3. Apakah profesionalitas individu berpengaruh terhadap pengendalian internal di *CREDIT UNION* (CU) Cinta Kasih Tigapanah?
4. Apakah sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan profesionalitas individu berpengaruh terhadap pengendalian internal di *CREDIT UNION* (CU) Cinta Kasih Tigapanah?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap pengendalian internal di *CREDIT UNION (CU) Cinta Kasih Tigapanah*.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pengendalian internal di *CREDIT UNION (CU) Cinta Kasih Tigapanah*.
3. Untuk mengetahui pengaruh profesionalitas individu terhadap pengendalian internal di *CREDIT UNION (CU) Cinta Kasih Tigapanah*.
4. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan profesionalitas individu terhadap pengendalian internal di *CREDIT UNION (CU) Cinta Kasih Tigapanah*.

1.5 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan memperoleh manfaat yang berguna bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan berekepentingan, diantaranya sebagai berikut:

1. Secara Praktis
 - a. Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan. Serta dapat dijadikan sebagai perencanaan dalam mengembangkan pemahaman tentang pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan profesionalitas individu berpengaruh terhadap pengendalian internal di (CU) Cinta Kasih Tigapanah.

b. Bagi pihak lain hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menambah refrensi pemahaman dan masukan mengenai berbagai pertimbangan pengambilan kebijakan dalam pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan profesionalitas individu berpengaruh terhadap pengendalian internal di (CU) Cinta Kasih Tigapanah.

2. Secara Teoritis

Pada kegunaan teoritis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Disamping itu juga dapat menambah pengetahuan dan pertimbangan bagi perusahaan CU Cinta Kasih Tigapanah dalam menghadapi permasalahan sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan profesionalitas individu di (CU) Cinta Kasih Tigapanah.

3. Secara Kebijakan Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi arahan kebijakan dalam menghadapi masalah mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan profesionalitas individu terhadap pengendalian internal agar peneliti selanjutnya memperoleh hasil yang lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Heirarki Kebutuhan Dari Maslow

Teori Maslow (1993) yaitu teori yang bersangkutan dengan kebutuhan manusia, oleh karena itu teori ini disebut dengan teori hierarki kebutuhan yang dimanfaatkan untuk menyatakan keperluan seseorang yang harus dicukupi guna memotivasi dirinya dalam bekerja. Maslow menjelaskan cara untuk memotivasi perilaku kerja yaitu dengan menyusun kebutuhan manusia dengan terstruktur dan seharusnya tingkat kebutuhan yang ada dibawah pada tatanan hierarki. Yang mana dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya manusia akan memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat menyebabkan munculnya motivasi seseorang dalam bekerja. Kebutuhan hierarki manusia dibagi menjadi lima yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis yaitu komponen utama dalam memberi ketahanan terhadap kelangsungan hidup seseorang berupa makan, minum, tempat tinggal, dan lain-lain. Berhubungan dengan kebutuhan karyawan, pihak manajemen harus memberikan gaji yang sesuai kepada karyawan, guna untuk membeli kebutuhan pokok kehidupan.
2. Kebutuhan Keamanan yaitu pemimpin harus memberikan jaminan Kesehatan, kebutuhan akan keselamatan dari segala bahaya, ling-

kungan kerja yang aman dan higienis, serta tunjangan pensiun sehingga mereka nyaman dalam bekerja.

3. Kebutuhan Sosial yaitu keperluan terhadap sesuatu yang saling membutuhkan antara makhluk satu dengan yang lainnya, seperti kebutuhan akan teman, rasa saling mencintai serta adanya jalinan sosial dengan rekan kerja dan lingkungan sekitarnya.
4. Kebutuhan Penghargaan yaitu rasa ingin adanya apresiasi diri dari pimpinan, teman sprofesi dan rekan lainnya. Pihak manajer harus menghargai dan memberikan bonus kepada karyawan yang telah mencapai bahkan melebihi target Perusahaan.
5. Kebutuhan Aktualisasi diri yaitu keperluan dalam mengaplikasikan kecerdasan dalam berbicara, keahlian, kepandaian dan kekuatan terbaik guna menghasilkan kepuasan dalam prestasi kerja bahkan orang lain tidak sanggup mencapainya. Selain itu, peluang berkembangnya harus diberikan kepada mereka sehingga mereka bisa mengembangkan karirnya.

Teori hierarki kebutuhan Maslow dapat mendukung penelitian ini dikarenakan adanya sifat saling membutuhkan antar pemimpin dengan Karyawan. Dalam hal ini karyawan dalam melakukan pekerjaannya harus bisa menjalin komunikasi dengan rekan kerja serta pemimpin, karena karyawan juga membutuhkan Kerjasama dalam mencapai tujuan Perusahaan yang telah ditetapkan. Keberhasilan pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya, akan memperoleh motivasi kerja guna mendorong dan

memberi semangat kerja untuk karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil kerja yang baik juga dipengaruhi oleh adanya budaya organisasi yang telah diterapkan pada Perusahaan dan dipatuhi oleh semua orang yang berada di lingkungan Perusahaan tersebut.

2.2 Pengendalian Internal

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. Yang dimaksud dari pengendalian internal adalah seluruh data dari suatu bagian akan otomatis diperiksa oleh bagian lain di perusahaan. Pengendalian internal adalah suatu proses karena termasuk didalam aktivitas operasional organisasi dan merupakan bagian integral dari kegiatan pengelolaan (Wulandari, 2022). Berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 tahun 2008 bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh SDM dan sistem teknologi informasi yang dirancang untuk membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuan (Sukrisno, 2019).

2.2.1 Fungsi Pengendalian Internal

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

1. *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 asset dan informasi.

2. *Detective controls* pengendalian 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.
3. *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 proses selanjutnya.

2.2.2 Tujuan Pengendalian Internal

Tujuan pengendalian internal menurut Saputri (2019) adalah sebagai berikut:

a. Menjaga Kekayaan Organisasi

Kekayaan fisik pada Perusahaan dapat dicuri, disakahgunakan atau hancur karena kecelakaan kecuali jika kekayaan tersebut dilindungi dengan pengendalian yang memadai. Begitu juga dengan kekayaan perusahaan yang tidak memiliki wujud fisik seperti piutang dagang akan rawan oleh kekurangan jika dokumen penting dan catatan tidak dijaga.

b. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi

Manajemen memerlukan informasi keuangan yang teliti dan andal untuk menjalankan kegiatan usahanya. Banyak informasi akuntansi yang digunakan oleh manajemen untuk dasar pengambilan Keputusan penting.

Pengendalian internal dirancang untuk memberikan jaminan proses pen-

golahan data akuntansi akan menghasilkan informasi keuangan yang teliti dan andal karena data akuntansi mencerminkan perubahan kekayaan Perusahaan.

c. Mendorong efisiensi

Pengendalian internal ditujukan untuk mencegah duplikat usaha yang tidak perlu atau pemborosan dalam segala kegiatan bisnis Perusahaan dan untuk mencegah penggunaan sumber daya Perusahaan yang tidak efisien.

d. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen

Untuk mencapai tujuan Perusahaan, manajemen menetapkan kebijakan dan prosedur. Pengendalian internal ini ditujukan untuk memberikan jaminan yang memadai agar kebijakan manajemen dipatuhi oleh karyawan.

2.2.3 Indikator Pengendalian Internal

Menurut wulandari (2022), indikator pengendalian internal dapat diukur dengan:

- a. Lingkungan Pengendalian merupakan susunan yang terdiri dari proses, standar dan struktur yang menyajikan dasar-dasar guna agar pengendalian internal dapat terlaksana pada suatu organisasi. Lingkungan pengendalian meliputi proses, standar, dan struktur yang merupakan pondasi dari terlaksananya pengendalian internal di setiap organisasi secara utuh dan lengkap. Lingkungan pengendalian tergambar dari keadaan dan pandangan yang dibuat dewan komisaris dan para manajemen puncak tentang betapa pentingnya pengendalian internal serta standar perilaku yang diinginkan.

- b. Penilaian resiko mengaitkan suatu proses yang bisa dikatakan dinamis dan berulang-ulang (interative) dalam mengidentifikasi/ mencatat serta memberi hasil analisis resiko tentang pencapaian dari suatu tujuan. (Nursyahriana, 2017) menyatakan bahwa resiko merupakan kemungkinan dari sebuah kasus nantinya akan terjadi dan kemungkinan akan memberi dampak yang bisa merusak tujuan yang akan dicapai. Resiko-resiko ysng dijumpi oleh setiap organisasi dapat bersifat internal (bersumber dari dalam organisasi) maupun eksternal (berasal dari luar organisasi). Resiko yang teridentifikasi nantinya akan dibandingkan dengan Tingkat toleransi dari resiko yang sudah ditentukan.
- c. Kegiatan pengendalian meliputi tindakan yang ditentukan lewat kebijakan-kebijakanmaupun prosedur guna membantu dalam memastikan terlaksananya arahan-arahan dari para manajemen guna mengurangi resiko didalam pencapaian tujuan yang ditentukan. Contohnya kegiatan pengendalian adalah otorisasi dan persetujuan, verifikasi, rekonsiliasi, dan review kerja.
- d. Informasi dan komunikasi, organisasi memerlukan informasi demi terseenggaranya fungsi pengendalian intern dalam mendukung pencapaian tujuan. Manajemen harus mempetoleh, menghasilkan, dan menggunakan informasi yang relevan dan berkualitas, baik yang berasal dari sumber internal maupun eksternal, untuk mendukung komponen-komponen pengendalian internal lainnya berfungsi sebagaimana mestinya.

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

2.3 Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem dimana mampu mengolah data transaksi bisnis menjadi informasi keuangan untuk keperluan para pemakainya. Tugas dari sistem informasi akuntansi adalah mengumpulkan data dan menginput, memproses, menyimpan, menghasilkan informasi dalam bentuk laporan, serta mengendalikan seluruh sistem. Dari pernyataan Romney dan Steinbart (2010:28) menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan memproses data sehingga menghasilkan informasi untuk pengambilan keputusan. Menurut Jogiyanto (2008: 8) sistem informasi akuntansi sebagai sistem yang merubah data transaksi bisnis menjadi informasi keuangan yang berguna bagi pemakainya.

Menurut Bodnar dan Hopwood (2010: 1) menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya ke dalam informasi, sistem informasi mewujudkan perubahan ini apakah secara manual atau terkomputerisasi. Menurut Wilkinson (2010:7) sistem informasi akuntansi adalah sebuah struktur yang menjadi satu dalam entitas organisasional yang mem-

perkerjakan sumber daya dan komponen lainnya untuk merubah data ekonomi ke informasi akuntansi dengan bertujuan memuaskan kebutuhan informasi para pengguna.

Menurut Bachtiar (2012:86) sistem informasi akuntansi adalah suatu bagian atau prosedur yang saling berinteraksi dan berhubungan antara satu dengan yang lainnya dalam rangkaian secara menyeluruh yang perannya sangat penting dalam kegiatan perusahaan sehingga menghasilkan sebuah laporan yang distribusikan ke para pengguna yaitu manajer perusahaan dan masyarakat yang membutuhkan.

Dalam penyusunan sistem informasi akuntansi terdapat dua jenis pekerjaan yang berbeda yaitu:

1. Penugasan umum (*general assignment*) merupakan penugasan yang meliputi seluruh sub sistem yang ada dalam perusahaan. Terdapat 7 sub sistem yaitu sub sistem penyusunan struktur organisasi, pembelajaran, personalia, penganggaran, marketing, akuntansi dan produksi.
2. Penugasan khusus (*special assignment*) merupakan penugasan yang meliputi sebagian dari sistem akuntansi yang ada di perusahaan.

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Mc Leod (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem informasi akuntansi, yaitu:

1. Akurat, maksudnya informasi tersebut harus mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Padahal biasanya dilakukan pengujian melalui dua orang atau lebih yang berbeda dan jika hasilnya menunjukkan hasil yang sama maka data tersebut telah dianggap akurat.

2. Tepat waktu, maksudnya informasi tersebut harus tersedia disaat diperlukan.
3. Relevan, maksudnya informasi yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan organisasi diberbagai bagian dan tingkatan dalam organisasi tersebut.
4. Lengkap, maksudnya informasi yang diberikan harus lengkap sesuai dengan kenyataan.

2.3.2 Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Romney & Steinbart (2018) Sistem informasi akuntansi terbagi menjadi 6 komponen yaitu:

1. Para pengguna yang menggunakan sistem.
2. Prosedur dan intruksi yang digunakan untuk memproses, mengumpulkan, dan menyimpan data. Data mengenai perusahaan dan aktivitas bisnis.
3. Data yang berisi tentang organisasi serta kegiatan bisnisnya.
4. Perangkat lunak yang digunakan untuk memproses data.
5. Infrastruktur teknologi informasi, yang didalamnya termasuk komputer, perangkat peripheral, dan perangkat komunikasi jaringan yang digunakan dalam mengelola sistem informasi akuntansi.
6. Pengendalian internal dan prosedur keamanan guna melindungi data sistem informasi akuntansi.

2.3.3 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:

1. 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.
2. Mengubah data menjadi informasi sehingga manajemen dapat merencanakan melaksanakan, mengendalikan, dan mengevaluasi kegiatan, sumber daya, dan personil organisasi.
3. Memberikan pengendalian yang memadai untuk melindungi aset dan data organisasi.

2.3.4 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:

1. Meningkatkan kualitas dan mengurangi biaya dari produk atau layanan (jasa).
2. Meningkatkan efisiensi.
3. Berbagi pengetahuan.
4. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas rantai pasokannya (supply chains).

5. Memperbaiki struktur pengendalian internal.
6. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk pengambilan keputu

2.3.5 Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Azhar Susanto (2018) ada 6 indikator sistem informasi akuntansi yaitu:

1. *Hardware*, merupakan peralatan fisik yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, memasukkan, dan mengeluarkan data hasil pengolahan dalam bentuk informasi.
2. *Software*, merupakan sekumpulan program yang digunakan untuk mengoperasikan suatu aplikasi pada komputer.
3. *Brainware*, merupakan sumber daya manusia yang terlihat dalam pembuatan sistem informasi yang meliputi pengumpulan, pengolahan data, pendistribusian data sampai pemanfaatan data untuk kebutuhan organisasi.
4. *Procedure*, merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dan dengan cara yang sama. Proses pentingnya untuk sebuah organisasi agar segala sesuatu bisa dilakukan secara konsisten.
5. *Database*, merupakan sistem pencatatan dengan menggunakan komputer yang memiliki tujuan untuk memelihara informasi agar selalu siap saat dibutuhkan.
6. *Network*, merupakan pemanfaatan media elektronik untuk memindahkan informasi maupun data dari satu lokasi ke lokasi lain maupun beberapa lokasi yang berbeda.

2.4 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin menghadapi dan melayani staf atau bawahan yang biasanya berbeda pada setiap individu dan dapat berubah-ubah. Nilai seorang pemimpin (*leader*) bukanlah ditentukan oleh hasil yang di capai secara pribadi, melainkan oleh kemampuannya mencapai hasil dari pihak yang berada dibawah pengawasannya serta pengaruh yang dipancarkannya kepada orang-orang atau pihak-pihak yang berhubungan dengan sang pimpinan. Kepemimpinan dapat disebut sebagai aspek yang paling relevan dari semua aspek organisasi karena dapat mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang dilakukan oleh orang yang bisa kita sebut sebagai pemimpin, yang mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Menurut James L. GIBSON, dalam bukunya Organisasi dan Manajemen bahwa: “pemimpin yang efektif mungkin harus menghadapi tujuan individual, kelompok dan organisasi, efektivitas pemimpin secara khusus dipertimbangkan dari segi tingkat satu atau beberapa tujuan”. (1985:164).

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Ada dua hal yang biasanya dilakukan pemimpin terhadap bawahannya atau pengikutnya yaitu, teknik perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung para bawahan. Perilaku mengarahkan sebagai sejauh mana seorang pemimpin melibatkan dalam komunikasi satu arah, antara lain menetapkan peranan, memberitahukan pengikut tentang apa yang seharusnya bisa dikerjakan, kapan, dimana, bagaimana cara menyelesaikannya dan melakukan

pengawasan secara ketat. Perilaku mendukung sebagai sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, memberikan dukungan dan dorongan serta melibatkan pengikut dalam mengambil keputusan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya kepemimpinan ini dapat diambil manfaat untuk dipergunakan sebagai pedoman bagi pimpinan dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

2.4.1 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Macam-macam gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik adalah gaya kepemimpinan yang memicu para bawahannya dengan memperlihatkan kemampuan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku pemimpin mereka. Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatife men-galahkan sifatnya yang positif.
2. Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para bawahannya menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

3. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi para bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada pribadi bawahannya.
4. Gaya kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasi visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

2.4.2 Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai dan Mulyadi (2011) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin seringkali memerlukan bahan

pertimbangan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan pimpinan, akan mendapatkan dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berkangsung efektif.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya

berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/ efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.4.3 Indikator-Indikator Kepemimpinan

Indikator-indikator kepemimpinan menurut (kartono, 2013:189) diantaranya:

1. Kemampuan analitis yaitu kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat kepemimpinan seseorang.
2. Keterampilan berkomunikasi yaitu dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasehat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
3. Keberanian yaitu semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

4. Kemampuan mendengar yaitu bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.
5. Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan sangat penting bagi seorang pemimpin. Dari beberapa indikator diatas dapat ditarik kesimpulannya bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahannya dan memperhitungkan kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakannya kepada bawahannya

2.5 Profesionalitas Individu

Pengertian profesionalitas individu lebih menggambarkan suatu keadaan derajat keprofesionalitas seseorang yang dilihat dari sikap, pengetahuan, dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Profesionalitas dapat dipandang sebagai suatu komunikasi pengetahuan yang langsung terwujud dalam pembelajaran dan pengalaman individu atau kelompok. Bentuk komunikasi yang dimaksud tidak hanya menjalankan arus utama pada lembaga sosial, tetapi juga langsung pada spesialisasi lembaga pendidikan dan penelitian.

Profesionalitas bukanlah suatu konsep yang sederhana sebab merupakan bagian dari hubungan masyarakat, sehingga pelaksanaan akan membawa perubahan langsung, pada manajemen yang baik dan benar, yang akan berarti juga merupakan suatu masalah yang sangat serius. Profesionalitas mengacu pada sikap profesional para anggota terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaan. Sikap profesionalitas da-

lam dunia kerja telah menjadi syarat wajib bagi setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Seorang karyawan harus bisa beradaptasi untuk mempertahankan profesionalitas dalam berbagai macam kondisi. Karyawan yang profesional mampu memahami hubungan dan relasi, tahu tugas, dan tanggung jawab, serta bisa fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaan. Dengan memiliki sikap yang seperti itu, dampak positif akan dialami oleh perusahaan tempat seseorang bekerja dan juga untuk pribadi karyawan itu sendiri.

Seorang profesional mempunyai makna ahli (*expert*) dengan pengetahuan yang dimiliki melayani pekerjaannya, memiliki tanggung jawab (*responsibility*) atas keputusannya baik intelektual maupun sikap, serta memiliki rasa kesewajaran menjunjung tinggi profesi dalam suatu organisasi yang dinamis. Gelar profesional telah mendapat pengakuan, baik secara formal maupun informal. Pengakuan secara formal diberikan oleh suatu badan atau lembaga melalui pendidikan dan pelatihan dari yang mempunyai kewenangan, yaitu pemerintah dan organisasi profesi. Sedangkan pengakuan penyandang profesional secara informal diperoleh dari pengakuan yang diberikan oleh masyarakat luas dan pengakuan jasa atas suatu profesi.

2.5.1 Karakteristik Seorang Profesionalitas

Karakteristik seorang profesionalitas antara lain:

1. Merasa bangga dengan pekerjaannya dan menunjukkan komitmen terhadap kualitas;
2. Mempunyai tanggung jawab yang besar dapat mengantisipasi sehingga dapat berinisiatif;

3. Ingin menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan ikut terlibat dalam tugas diluar peranan yang ditugaskan kepadanya;
4. Ingin terus belajar untuk meningkatkan kemampuannya untuk melayani;
5. Mendengar kebutuhan para pelanggan,
6. Dapat dipercaya dan jujur, terus terang dan royal selanjutnya,
7. Terbuka terhadap kritik yang konstruktif dan mau meningkatkan dan menyesuaikan dirinya.

2.5.2 Faktor-Faktor Profesionalisme

Menurut Siagian (2010:169) professional diukur dari kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Menurut pendapat tersebut, konsep professional dalam diri karyawan dilihat dari segi:

a. Kreatifitas

Kemampuan karyawan untuk menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan public dengan melakukan inovasi. Hal ini perlu di ambil untuk mengakhiri penilaian miring Masyarakat kepada birokrasi publik yang dianggap kaku dalam bekerja. Terbentuknya aparatur yang kreatif hanya dapat terjadi apabila terdapat iklim yang kondusif yang mampu mendorong aparatur pemerintah untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkan bawahan antara lain melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan.

b. Inovasi

Perwujudannya berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru, dalam melaksanakan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai.

c. Responsifitas

Kemampuan karyawan dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntunan baru, dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas

2.5.3 Indikator Profesionalitas

Menurut Mertin Jr (2015:75) indikator profesionalisme karyawan sesuai dengan tuntutan *good governance*, diantaranya adalah:

- a. Equality yaitu perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang afiliasi politik dan status sosialnya.
- b. Equity yaitu perlakuan yang sama kepada Masyarakat tidak cukup, selain itu juga perlakuan yang adil. Untuk masyarakat yang pluralistic kadang-kadang diperlukan perlakuan yang adil dan perlakuan yang sama.
- c. Loyalty yaitu kesetiaan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait suatu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

- d. Accountability yaitu setiap karyawan harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Untuk memberikan kejelasan mengenai judul penelitian yang dilakukan maka berikut ini akan disajikan penelitian-penelitian terdahulu yang di gunakan sebagai referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

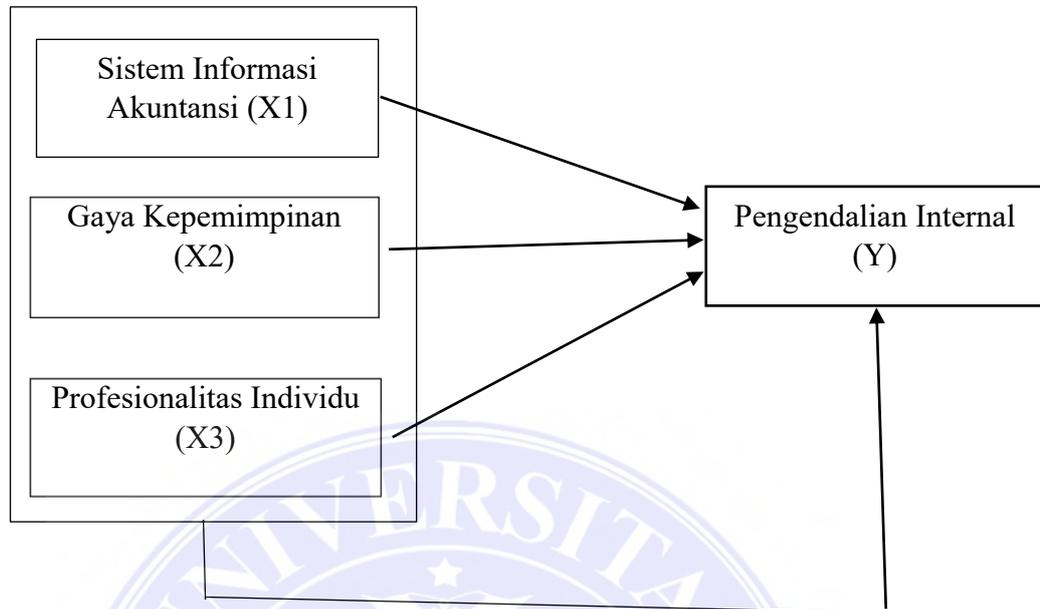
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama/ Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1.	Ni Wayan Ayu Ningsih, Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati, dan Ni Wayan Yuniasih (2020)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya kepemimpinan Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pengguna Enterprise Resource Planning (ERP) Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Ditribusi BALI	Sistem Informasi Akuntansi (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Sistem Pengendalian Internal (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Keseluruhan variabel independen dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen baik secara parsial dan simultan.
2.	Denny Mahendra Jarot Santosa dan Ari Tri Haryanto (2020)	Pengaruh sistem informasi akuntansi, pengembangan sumber daya manusia terhadap pengendalian intern dan laporan keuangan yang handal	Sistem informasi akuntansi(X1) Pengembangan SDM (X2) Pengendalian intern(Y1) Laporan keuangan yang handal (Y2)	Keseluruhan variabel independent dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen baik secara parsial dan simultan.
3.	Ni Nyoman Wina Puspasari dan Tiara Kusuma Dewi (2021)	Pengaruh Sistem Informasi dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Di UD. BALI Sunsri Celuk Sukawati	Sistem Informasi Akuntansi (X1) Pengendalian Internal (X2) Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem informasi akuntansi dan Pengendalian internal berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Efektivitas kinerja karyawan.
4.	Tragita Dianingtyas Sudibyo dan	Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta inde-	Gaya kepemimpinan (X1) Budaya organisasi	Keseluruhan variabel independent dinyatakan ber-

	Lutviana Putri (2022)	pendensi terhadap sistem pengendalian internal	(X2) Idependensi (X3) Sistem pengendalian internal (Y)	pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen baik secara parsial dan simultan.
5.	Wulandari (2022)	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja Perusahaan.	Sistem informasi akuntansi (X1) Sistem pengendalian internal (X2) Kinerja Perusahaan (Y)	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja Perusahaan.
6.	Mia Erinda Candra Kartika Sari A A Antika Mulia Wardani (2024)	Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap pengendalian internal	Sistem informasi akuntansi (X) Pengendalian internal (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh dan signifikan terhadap pengendalian internal.

2.7 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan secara sistematis tentang pengaruh sistem informasi akuntan, gaya kepemimpinan dan profesionalitas individu terhadap pengendalian internal di CREDIT UNION (CU) Cinta Kasih Tigapanah. Peneliti menyusun kerangka berpikir untuk menjelaskan hubungan antara variabel independent yaitu, sistem informasi akuntansi (X1), gaya kepemimpinan (X2), profesionalitas individu (X3), terhadap variabel dependent yaitu pengendalian internal (Y). Variabel-variabel ini akan dianalisis dalam penelitian ini sehingga nantinya diketahui berapa besar pengaruh dari variabel sistem informasi akuntansi (X1) gaya kepemimpinan (X2) profesionalis individu (X3) yang mempengaruhi pengendalian internal (Y). Kerangka berpikir dapat dilihat pada gambar 2. 1 berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.8 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah asumsi awal atau kesimpulan sementara terhadap masalah atau sub masalah yang diajukan oleh peneliti, dugaan tersebut diperkuat oleh teori atau jurnal yang mendasari dan hasil penelitian terdahulu. Serta masih harus diuji kebenarannya, melalui penelitian ilmiah hipotesis akan dinyatakan ditolak atau diterima. Hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Pengendalian Internal

Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang digunakan untuk mengelola data menjadi informasi akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen. Suatu organisasi, yang dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan

keputusan untuk perencanaan, pengendalian dan kepuasan pengguna informasi yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Penerapan sistem informasi akuntansi yang baik dapat membantu manajemen dalam pengambilan kebijakan penting untuk memajukan perusahaan, Keberhasilan sistem informasi akuntansi suatu perusahaan tergantung bagaimana sistem itu dijalankan. Kemudahan sistem itu bagi para pemakainnya, dan pemanfaatan teknologi yang digunakan.

Keberhasilan sistem tergantung pada sikap dan kepercayaan pemakai sistem terhadap sistem informasi, yang tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik sistem yang melekat, tetapi lebih kepada sejauh mana sistem tersebut dipercaya memenuhi kebutuhan tugas mereka. Sistem informasi akuntansi mampu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam melakukan kegiatan operasional. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja pengendalian internal, jika sistem informasi dilakukan dengan baik, maka sistem pengendalian akan menghasilkan kinerja lebih efektif dan efisien.

Sistem Informasi Akuntansi tidak terlepas dari tanggapan penggunanya. berdasarkan teori maslow yaitu teori yang bersangkutan dengan kebutuhan yang dimanfaatkan untuk menyatakan keperluan seseorang yang harus dicukupi guna memotivasi dirinya dalam bekerja. Teori maslow merupakan teori dasar yang mewakili kebutuhan-kebutuhan manusia. Dalam hierarki kebutuhan maslow, kita dapat melihat Dimana posisi karyawan tersebut berada, sehingga dapat diberikan bentuk motivasi yang tepat untuk masing-

masing karyawan. Hasil penelitian terdahulu Mia, Erinda, Sari dan Wardani (2024) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap pengendalian internal. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian internal.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengendalian Internal

Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Pimpinan bisa mengubah gaya atau perilaku mereka untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu, misalnya saat menghadapi kelompok bawahan baru atau proyek baru, pemimpin mungkin berperilaku direktif dalam membuat prosedur kerja dan menjelaskan apa yang mesti dilakukan. Berikutnya, pemimpin dapat menggunakan perilaku sportif, setelah kelompok familiar dengan tugas dan masalah-masalah baru ditemukan, pemimpin dapat menampakkan perilaku partisipatif untuk meningkatkan motivasi anggota kelompok terakhir, perilaku yang berorientasi pada prestasi dapat dipakai untuk mendorong kinerja yang semakin meningkat.

Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kreativitas kinerja dalam mengimplementasi tanggung jawab sebagai anggota organisasi. Gaya kepemimpinan yang disukai bawahan akan memberikan dampak pada pengendalian

internal yang baik, tapi jika gaya kepemimpinan yang tidak disukai bawahan yaitu, memberikan perlawanan dari bawahan yang akan memperburuk keadaan kinerja pengendalian internal dalam organisasi. Seorang pemimpin wajib menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter karyawan yaitu memberikan semangat kerja karyawan sehingga hasil kerjanya akan baik saat menyelesaikan tugas. Apabila pemimpin mampu mempengaruhi perilaku bawahannya dan memimpin anggotanya dengan baik, maka karyawan akan mampu bekerja dengan maksimal dan meningkatkan pengendalian internal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam teori hierarki kebutuhan maslow, gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja keras. Pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, karena keberhasilan pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya akan memperoleh motivasi kerja guna mendorong dan memberi semangat kerja untuk karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian terdahulu Sudibyon dan Putri (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian internal.

H2: Pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian internal.

3. Pengaruh Profesionalitas Individu Terhadap Pengendalian Internal

Standar yang ditetapkan perusahaan merupakan target atau sasaran serta upaya kerja dari karyawan dalam jangka waktu tertentu. Dalam pelaksanaann-

ya karyawan harus mengerahkan segenap tenaga, pikiran, keterampilan, serta ilmu yang dimiliki oleh karyawan. Sikap teliti merupakan hal yang penting dilakukan oleh seorang karyawan. Karena dalam melakukan sebuah pekerjaan harus diperhatikan dengan detail apa yang dikerjakan agar terhindar dari kerugian. Memiliki sikap profesional merupakan sebuah keharusan bagi semua karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dimana karyawan yang memiliki sikap profesional dapat memosisikan dirinya agar mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya, hubungan dan relasi, serta fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaannya. Dengan memiliki sikap seperti itu, dampak positif akan dialami oleh perusahaan juga untuk pribadi karyawan itu sendiri.

Dalam teori hierarki kebutuhan maslow, Menjadi profesional berarti mampu menempatkan diri sebagai seorang yang mengerti dan paham akan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, membangun hubungan dan relasi kerja dengan tim lain serta selalu fokus dan konsisten dengan target dan tujuan perusahaan. Adanya profesionalitas individu yang diterapkan oleh perusahaan, dapat mencapai target atau tujuan yang telah ditentukan perusahaan karena dengan profesionalitas dapat membawa dampak positif terhadap perusahaan. Hasil penelitian terdahulu didukung oleh penelitian terdahulu Aminartha dan Akmal (2021) menyatakan bahwa profesionalitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas karyawan.

H3: profesionalitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian internal.

4. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Profesionalitas Individu Terhadap Pengendalian Internal

Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang digunakan untuk mengelola data menjadi informasi akuntansi untuk pengambilan keputusan perencanaan, pengendalian dan kepuasan pengguna informasi akuntansi yang akan berdampak pada peningkatan kerja pengendalian internal. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Pemimpin bisa mengubah gaya atau perilaku mereka untuk memenuhi permintaan sesuai dengan kondisi situasi. Misalnya saat menghadapi kelompok bawahan baru atau melakukan proyek baru, pemimpin akan berperilaku direktif dalam membuat prosedur kerja dan menjelaskan apa yang mestinya dilakukan. Profesionalitas individu yang diterapkan perusahaan untuk mencapai target tujuan perusahaan, karena profesionalitas berdampak positif terhadap perusahaan. Profesionalitas individu karyawan yang diharapkan perusahaan yaitu memiliki keahlian dalam keterampilan dan pengetahuan luas agar dapat menarik perhatian masyarakat untuk bergabung mencapai target perusahaan. Jika target perusahaan yang ditentukan tercapai maka perusahaan akan semakin maju dan pendapatan perusahaan meningkat sehingga atasan akan memberikan komisi atau imbalan kepada setiap karyawan yang sudah bekerja keras.

Dalam teori hierarki kebutuhan maslow, menyatakan Ketika suatu kebutuhan terpenuhi, maka kebutuhan lain akan muncul. Karena individu mempunyai kebutuhan untuk menjadi dan menerima bermacam kelompok, Ketika

kebutuhan sosial lebih dominan individu akan berusaha berhubungan dengan orang lain. Setelah individu mulai puas akan kebutuhan tersebut, mereka biasanya ingin lebih dari sebatas anggota kelompok mereka, merasa butuh akan penghargaan seperti penghargaan diri atau penghargaan dari orang lain. Kepuasan dari kebutuhan penghargaan ini dihasilkan oleh perasaan seperti percaya diri, wibawa, kekuatan ataupun kontrol. Hal ini dimulai Ketika individu merasa berguna dan mempunyai pengaruh di lingkungan. Setelah kebutuhan akan penghargaan diri dirasa terpenuhi, kebutuhan aktualisasi akan muncul. Aktualisasi adalah kebutuhan untuk memaksimalkan potensi diri, aktualisasi disebut dengan Hasrat yang muncul Ketika satu keahlian telah dikuasai.

Berdasarkan penjelasan dari hipotesis yang telah disebutkan sebelumnya maka sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan profesionalitas individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap pengendalian internal.

H4: Pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan profesionalitas individu terhadap pengendalian internal di CU Cinta Kasih Tigapanah secara keseluruhan variabel independen dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen baik secara parsial dan simultan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti tidak dimanipulasi atau dikendalikan, tetapi diungkap apa adanya tanpa mengurangi gejala yang telah terjadi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena menggunakan data yang diukur dalam suatu skala angka (*numerik*) yang diuji menggunakan analisis statistik. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Data yang diperoleh berupa jawaban dari para karyawan CU Cinta Kasih Tigapanah terhadap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Adapun hubungan antar variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu “Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Profesionalitas Individu Terhadap Pengendalian Internal”.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor CREDIT UNION (CU) Cinta Kasih Tigapanah. Lokasi penelitian ini terletak di Tigapanah, Kecamatan Tigapanah, Kabupaten Karo, Sumatera Utara, 22171. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April 2023 sampai dengan data yang diperlukan lengkap.

Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2023					Tahun 2024			
		Jan	Feb – Apr	Mei – Agt	Sep	Okt – Des	Jan – Feb	Mar –Jul	Agus	sep
1.	Pengajuan judul	■								
2.	Penyusunan proposal		■							
3.	Bimbingan proposal			■						
4.	Seminar Pro- posal			■	■					
5.	Pengumpulan Data					■				
6.	Analisis Data						■			
7.	Menyusun Laporan							■		
8.	Bimbingan Skripsi									
9.	Seminar Hasil								■	
10	Meja Hijau									■

Sumber: *Peneliti (2023)*

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CU Cinta Kasih Tigapanah

berjumlah 52 orang, dengan jumlah karyawan di kantor administrasi sebanyak 10 orang dan jumlah karyawan dibagian unit sebanyak 42 orang.

3.3.2 Sampel

Secara sederhana dapat dikatakan, bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Menurut sugiyono (2013:85) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil.

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), variabel dependen atau sering disebut variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel independen (bebas). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengendalian Internal (Y).

3.4.1 Variabel bebas (Independen)

Menurut Sugiyono (2019), variabel independent atau sering disebut variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan dari adanya variabel indepen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan profesionalitas individu (X3).

3.4.2 Variabel terikat (Dependen)

Menurut Sugiyono (2019), variabel penelitian adalah suatu sifat atau nilai dari objek yang memiliki ragam yang telah ditetapkan oleh peneliti yang dapat dipelajari kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu pengendalian internal (Y).

Tabel 3.2 Definisi Oprasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Oprasional	Indikator	Pengukuran
Pengendalian internal (Y)	Proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lain dari suatu entitas, yang dirancang untuk memberikan jaminan yang masuk akal mengenai pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan, dan kepatuhan (wulandari 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan penilaian resiko 2. Kegiatan pengendalian 3. Kegiatan pengendalian 4. Informasi dan komunikasi 5. Kegiatan pemantauan 	Interval
Pengaruh sistem informasi akuntansi (X1)	Sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem yang diterapkan guna untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data guna menghasilkan suatu informasi. (Kusumawati, Nugrahini, 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hardware 2. Software 3. Brainware 4. Procedur 5. Database 1. Network 	Interval

Gaya kepemimpinan (X2)	Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dapat dimaksimalkan. (Hidayat 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Analisis 2. Keterampilan berkomunikasi 3. Keberanian 4. Kemampuan mendengar 6. Ketegasan 	Interval
Profesionalitas individu (X3)	Profesionalitas individu adalah suatu keadaan derajat keprofesionalitas seseorang yang dilihat dari sikap pengetahuan, dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. (Dina Aprilia, Rahma 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Equality 2. Equity 3. Loyalty accountability 	Interval

Sumber: *Peneliti (2023)*

3.5 Teknik Pengumpulan Data Penelitian

3.5.1 Kuesioner (Angket)

Menurut (Nugroho, 2018) Kuesioner atau angket didefinisikan sebagai sekumpulan pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden terkait dengan pribadinya maupun hal-hal yang terkait dengan materi penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan terstruktur dengan alternatif jawaban yang tersedia, sehingga responden tinggal memilih jawaban dengan aspirasi, persepsi, sikap, keadaan, atau pendapat pribadinya.

Dalam penelitian ini kuesioner akan dibagikan kepada karyawan yang bekerja di kantor CU Cinta Kasih Tigapanah untuk mengungkapkan data yang terkait dengan sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan profesionalitas individu terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3.3 Skor Skala Likert

No	Alternatif jawaban	Score
1.	STS/ Sangat Tidak Setuju	1
2.	TS/ Tidak Setuju	2
3.	N/ Netral	3
4.	S/ Setuju	4
5.	SS/ Sangat Setuju	5

3.5.2 Observasi

Observasi adalah aktivitas pengamatan terhadap suatu objek secara cermat langsung dilokasi penelitian, serta mencatat secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti. Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi dapat berupa tempat, pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu dan perasaan. Pentingnya peneliti melakukan observasi adalah untuk memberikan gambaran realistis perilaku atau kejadian untuk menjawab pertanyaan, membantu memahami perilaku manusia. Dan sebagai evaluasi untuk melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu serta memberikan umpan balik terhadap pengukuran tersebut (Mardawani, 2020). Disini peneliti secara langsung mendatangi lokasi yang diteliti yaitu kantor CU Cinta Kasih Tigapanah guna memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi maupun dari perorangan. Dokumentasi penelitian merupakan pengambilan gambar oleh peneliti untuk memperkuat hasil penelitian Hamidi dalam (Sudaryana, 2020). Metode dokumentasi ini digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai sejarah dan struktur pengelolaan perusahaan, serta untuk mengetahui informasi atau hal-hal yang berkaitan dengan CU Cinta Kasih Tigapanah.

3.6 Teknik Analisis Data Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurannya. Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan dan kecepatan suatu uji dalam melakukan fungsi ukurnya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pada dasarnya, uji ini mengukur sah tidaknya setiap pertanyaan atau pernyataan yang tertuang dalam kuesioner penelitian (Darma 2021). Menurut (pakpahan, 2021) suatu item dikatakan valid jika r hitung lebih dari r tabel (dengan signifikansi 5% atau 0,05), namun jika r hitung kurang dari r tabel maka suatu item dinyatakan tidak valid. Untuk memperoleh hasil yang terarah dengan kriteria pengujian validitas yaitu:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel berarti pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel berarti pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang dapat dipercaya untuk mengungkap informasi di lapangan sebagai alat pengumpulan data. Setiap alat ukur dikatakan handal jika hasil pengukuran konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat tabel koefisien reliabilitas instrumen, dimana semakin tinggi koefisien tersebut maka semakin tinggi tingkat reliabilitas alat ukur tersebut (Wirawan, 2020).

Tabel 3.4 Koefisiensi Reabilitas Instrument

Koefisiensi Reabilitas	Tingkat Reabilitas
0,00 – 0,20	Rendah Sekali
0,20 – 0,40	Rendah
0,40 > 0,60	Sedang
0,60 > 0,80	Tinggi
0,80 > 1	Sangat Tinggi

Suatu instrument kuesioner dikatakan reliabil jika nilai composite reliability lebih besar dari 0,7 dan nilai Cronbach's Alpha minimal 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Imam Ghozali (2021) uji asumsi klasik digunakan untuk mendapatkan model regresi yang baik, terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolinieritas dan autokorelasi. Uji asumsi klasik merupakan salah satu pengujian prasyarat pada regresi linier berganda. Tujuan pengujian ini adalah agar asumsi-asumsi yang mendasari model regresi linier dapat terpenuhi sehingga dapat menghasilkan penduga yang tidak bias.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data yang digunakan berdistribusi normal. Jika analisis data menggunakan statistik parametrik tidak dapat digunakan dan harus diturunkan dengan teknik non-parametrik Sugiyono (Wijoyo, 2021). Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, salah satunya menggunakan Kolmogorov-Smirnov.

Pengujian normalitas memiliki kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- 2) Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Salah satu cara untuk mendeteksi kolonier yaitu dengan melakukan korelasi antar variabel bebas, apabila korelasinya signifikan antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas. Pengujian untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode VIF (*Variance Inflation Factor*).

Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian metode VIF ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- 2) Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model pengujian yang digunakan adalah menggunakan grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual eror yaitu ZPRED. Dimana jika terdapat adanya titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, dan titik-titik pada scatterplot di atas menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal tersebut mengindikasikan bahwa terjadi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3.6.4 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Uji regresi linier berganda ini bertujuan untuk memprediksi nilai variabel terikat (Y) apabila nilai-nilai variabel bebas (X) diketahui dan untuk mengetahui bagaimana arah hubungan variabel terikat dengan variabel bebasnya (Risidiana, 2019).

Persamaan regresi linier berganda secara matematik diekspresikan sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Pengendalian Internal

a = Nilai konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel Sistem Informasi Akuntansi

b₂ = Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan

b₃ = Koefisien regresi variabel Profesionalitas Individu

X₁ = Variabel Sistem Informasi Akuntansi

X₂ = Variabel Gaya Kepemimpinan

X₃ = Variabel Profesionalitas Individu

E = Eror

3.6.5 Uji Hipotesis

1. Uji T (parsial)

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel de-

penden. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel independent secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Adapun pengambilan keputusan untuk uji t yaitu:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen dan variabel dependen (Sa'adah, 2021).

2. Uji F (simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5%. Apabila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel maka hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Aturan pengambilan keputusan dalam uji F yaitu:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

- 2 Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Sa'adah, 2021).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen amat terbatas. Apabila koefisien determinasi sama dengan nol, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika besarnya koefisien determinasi mendekati angka 1, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan model ini, kesalahan pengganggu diusahakan minimum, sehingga mendekati 1. Dengan demikian, perkiraan regresi akan lebih mendekati keadaan yang sebenarnya (jaya,2020).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengendalian Internal pada CU Cinta Kasih Tigapanah. Hal ini terlihat jelas bahwa meningkatkan pengendalian internal dalam pengaruh sistem informasi akuntansi sehingga karyawan sudah mampu menginput data ke dalam sistem.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengendalian Internal pada CU Cinta Kasih Tigapanah. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik dan tegas gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin tim atau karyawan kerja maka semakin baik pula pengendalian internal yang dikerjakan oleh karyawan dalam Perusahaan.
3. Profesionalitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengendalian Internal pada CU Cinta Kasih Tigapanah. Profesionalitas individu yang meliputi penguasaan di berbagai bidang, standar perusahaan, dan sikap teliti karyawan dapat mempengaruhi pengendalian internal yang baik pada Perusahaan CU Cinta Kasih Tigapanah.

4. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Profesionalitas Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengendalian Internal. Karyawan mampu meningkatkan sistem informasi akuntansi dimana hal ini di dukung oleh gaya kepemimpinan dan dijalankan oleh profesionalitas individu yang mempengaruhi pengendalian internal sehingga memperoleh hasil sesuai standar operasional Perusahaan. Hal ini menjelaskan bahwa pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan profesionalitas individu memiliki peran penting secara bersamaan dalam meningkatkan pengendalian internal.

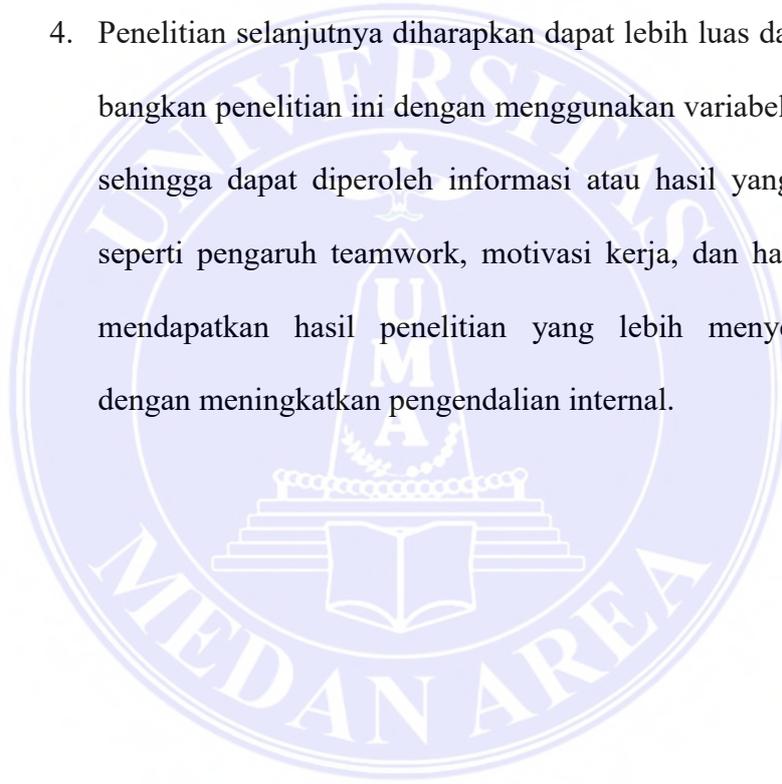
5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian maka dapat diberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan terus meningkatkan sistem informasi akuntansi yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan dan mengikuti perkembangan teknologi sehingga karyawan mampu menerapkan sistem yang digunakan.
2. Perusahaan perlu meningkatkan gaya kepemimpinan, khususnya kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahan sehingga karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standar perusahaan dapat berkurang. Para pemimpin diharapkan dapat memberikan peringatan yang tegas kepada karya-

wan yang bekerja tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan.

3. Karyawan perlu meningkatkan profesionalitas individu dalam bekerja, khususnya professional dalam menempatkan diri, memahami tugas yang dikerjakan, konsisten terhadap urusan pekerjaan dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih akurat seperti pengaruh teamwork, motivasi kerja, dan hal lainnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih menyeluruh terkait dengan meningkatkan pengendalian internal.



DAFTAR PUSTAKA

- Aminartha, Deasy Soraya, and Mohammad Akmal. "Pengaruh Teamwork dan Profesionalitas individu terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare." *Journal of Management* 4.3 (2021): 343-350.
- Bachtia r, 2012. *Pengertian Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dina Aprilia, Rahma. *Pengaruh Budaya Organisasi, Profesionalisme Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta Selatan)*. Diss. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 2021.
- Erinda, Mia, Candra Kartika Sari, and AA Antika Mulia Wardani. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Pengendalian Internal."
- Ghozali. (2015). *Aplikasi Analisis Multivari Dengan Program Sps Edisi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, A. 2018. *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan*. Jakarta Timur, 1(1), 141–150.
- Kusumaningdiah Retno Setiorini, M. N. (2018). *Sia; Kualitas Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Elmatara.
- Kusumawati, Nugrahini. (2022). "Sistem Informasi Akuntansi Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individu." *Yudishtira Journal: Indonesian Journal Of Finance And Strategy Inside* 2.2: 293-306.
- Mahendra, Denny, Jarot Santosa, and Aris Tri Haryanto. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Pengendalian Intern dan Laporan Keuangan yang Handal." *Jurnal Akuntansi dan Pajak* 21.1 (2020): 2020.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cet.13. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bumi Aksara.
- McLeod, Raymond, Jr, *Sistem Informasi Manajemen*. Jilid I dan II, terjemahan oleh Hendra Teguh (1996), PT.Buana Ilmu Populer, Jakarta.
- Nanda, Suci Gustia, Mahsina Mahsina, And Tr Lestari. (2020). "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya." *Ekobis: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 1.1 : 17-23.

Ningsih, Ni Wayan Ayu, Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati, And Ni Wayan Yuniasih.(2020). "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pengguna Enterprise Resource Planning (Erp)." *Hita Akuntansi Dan Keuangan* 1.1 : 167-185.

Pangestu, Aji.(2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KPP Pratama Kota Binjai) (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).

Purwanty, Shanty. "Pengaruh Sistem Informasi Dan Akuntansi terhadap Pengendalian Internal dan dampaknya terhadap Efektivitas Penggajian di Kantor Pusat Universitas Pasundan." *Jurnal Indonesia Membangun* 19.02 (2020): 86-99.

Puspasari, Ni Nyoman Wina, dan Tiara Kusuma Dewi (2021). "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Di Ud. Bali Sunsri Celuk Sukawati." *Journal Research Of Accounting (Jarac)* 2.2 :185-196.

Reynaldi, Muhammad Ershad. (2018) "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Circle K Indonesia Cabang Yogyakarta)". Diss. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Ruliyanti, Siska. (2021). "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jasa Raharja Cabang Lampung." *Jurnal PUSDANSI* 1.2.

Romney, Marshall B. dan Paul John Stelinbart. 2018. *Accounting Information System. Fourteenth Edition. Pearson Education* Limit: New Jersey.

Sudiby, Tyagita Dianingtyas. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Serta Independensi Terhadap Sistem Pengendalian Internal (Peer Review)." (2022).

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung :Alfabeta.

Surbakti, Muara. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit/*Credit Union* (Cu) Cinta Kasih Tiga Panah Karo. Phd Thesis. Universitas Sumatera Utara.

- Thoha,M. (2019). *Kepemimpinan Dalam Manajemen Edisi Kesatu*. Cetakan Kedua Puluh. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Wijaya, Dimas Azharino, and Hero Priono. "Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan." *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 4.12 (2022): 5409-5420.
- Wulandari, D. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan. (Studi Kasus Pada PT Bank Mega). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 8(4), 87–106.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN PROFESIONALITAS INDIVIDU TERHADAP PENGENDALIAN INTERNAL DI CREDIT UNION (CU) CINTA KASIH TIGAPANAH

I. Petunjuk pengisian

- a. Bacalah pertanyaan dengan baik dan teliti sebelum menjawab.
- b. Isilah kuesioner secara objektif dengan penuh kesungguhan dan kejujuran.
- c. Kuesioner ini berisi beberapa pertanyaan dan mohon sekiranya untuk dijawab dengan jujur dan sesuai kenyataan. Jawaban yang saudara berikan semata – mata adalah untuk membantu dalam pengumpulan dan penelitian skripsi ini.
- d. Silahkan anda pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan memberikan tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang tersedia. Petunjuk pengisian kuesioner ada 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

Keterangan jawaban :

Pilihan jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

II. Identitas Responden

1. Nama/ Inisial : _____
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
3. Usia : _____
4. Jabatan : _____
Pendidika : a. SMA
b. D3
c. S1
d. S2

e. Lainnya

6. Lama Bekerja Di CU Cinta Kasih Tigapanah:

III. Daftar pertanyaan untuk Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
Hardware (Perangkat Keras)						
1.	Sistem informasi akuntansi di kantor CU Cinta Kasih Tigapanah sudah dioperasikan mengguakan spesifikasi komputer yang tepat dan lengkap.					
Software (Perangkat Lunak)						
2.	Software oprasional sistem informasi akuntansi meringankan beban karyawan CU Cinta Kasih Tigapanah.					
Brainware (Manusia)						
3.	Sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam CU Cinta Kasih Tigapanah tidak ada gangguan dan sesuai dengan maksud penerapannya.					
Procedure (Prosedur)						
4.	Prosedur penggunaan sistem informasi akuntansi memudahkan semua karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari.					
Database (Basis Data)						
5.	Sistem informasi akuntansi yang digunakan CU Cinta Kasih Tigapanah sangat membantu karyawan untuk mencatat dan menyimpan data perusahaan.					
Network (Jaringan)						
6.	Dukungan jaringan komunikasi memperlancar operasional sistem informasi akuntansi dan memudahkan pekerjaan setiap devisi pada perusahaan.					

IV. Daftar pertanyaan untuk Gaya Kepemimpinan (X2)

NO.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Kemampuan analisis						
1.	Pemimpin teliti dalam memberikan perintah atau tugas yang sesuai dengan kemampuan kerawannya masing-masing.					
Keterampilan Berkomunikasi						
2.	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin perusahaan.					
Keberanian						
3.	Pemimpin perusahaan merasa bahwa semua karyawan yang ada di Perusahaan ini memiliki hak dan kewajiban yang sama, dan tidak membandingkan karyawan dalam menyampaikan perintah.					
Kemampuan Mendengar						
4.	Pemimpin mendengarkan pendapat karyawan perusahaan ketika bermusyawarah untuk ketertarikan kerja.					
Ketegasan						
5.	Pemimpin selalu memberikan dukungan kepada karyawan untuk mencapai target pekerjaan dengan tepat waktu dan mengayomi segala keluhan yang dihadapi oleh karyawan dan Perusahaan.					

V. Daftar pertanyaan untuk Profesionalitas Individu (X3)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Equality (Persamaan)						
1.	Saya merasa bahwa masalah yang dihadapi oleh Perusahaan adalah masalah saya.					
Equity (Ekuitas)						
2.	Laporan keuangan yang dihasilkan perusahaan Cu Cinta Kasih Tigapanah telah sesuai dengan kenyataan jujur dan tepat waktu.					
Loyalty (Kesetiaan)						
3.	Saya merasa bahwa setiap karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan diberikan					

	peluang untuk promosi jabatan agar tetap mengabdikan kepada perusahaan.					
Accountability (Akuntabilitas)						
7.	Saya merasa Perusahaan memberikan kepercayaan kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada.					

VI. Daftar pertanyaan untuk Pengendalian Internal (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Lingkungan Pengendalian						
1.	Perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas sesuai dengan tugas yang sesuai dengan tujuan pencapaian Perusahaan.					
Penilaian Resiko						
2.	Perusahaan selalu mengikut sertakan/ melibatkan karyawan dalam setiap proses penerimaan debit dan kredit.					
Kegiatan Pengendalian						
3.	Perusahaan memiliki prosedur otorisasi yang jelas atas transaksi yang dilakukan karyawan dan dicatat dibuku besar.					
Informasi dan Komunikasi						
4.	Perusahaan memasukkan angka-angka setiap transaksi dalam laporan keuangan secara lengkap sesuai dengan yang diterima dan dikeluarkan Perusahaan.					
Kegiatan Pemantauan						
5.	Melakukan penilaian aktivitas secara berkala.					

HASIL OUTPUT ANALISIS DESKRIPTIF JAWABAN RESPONDEN

Nama	SIETEM INFORMASI AKUNTANSI X1						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
Drs. Simson Sembiring	5	5	5	5	5	5	30
Malem Pagi Sembiring	5	5	4	4	4	5	27
Romel Tarigan	4	5	3	4	5	4	25
Risna Handayani Br Keliat	5	4	4	4	5	3	25
Erna Tutantri Br Tarigan	4	4	3	4	5	4	24
Jexon Judikarlov Sinaga	4	5	4	3	5	5	26
Bangkit Tarigan	5	4	4	3	5	4	25
Jhon Ferry Tarigan	4	3	3	4	5	5	24
Irwan Perangin Angin	5	5	4	5	5	5	29
Lestari Novalida Br Sitepu	5	4	3	3	4	4	23
Aprilekta Br Sitepu	4	3	3	4	4	4	22
Ristanto Ginting	4	4	2	3	4	4	21
Meilinda Sari Br Sembiring	4	4	4	4	4	4	24
Gloy Ginting	3	5	2	5	4	4	23
Hengky Arwadi T	4	4	3	4	4	4	23
Yanthy E Br Sinuhaji	4	4	3	4	4	4	23
Mondan Alfrandus T	4	4	3	3	3	4	21
Junander Wandira T	3	4	3	4	3	4	21
Julietta Br Ginting	4	4	4	4	3	4	23
Jakobus Sembiring	3	4	3	3	3	3	19
Keppe Br Barus	4	4	3	4	4	4	23
Bambang Sumantri	4	3	3	4	3	4	21
Veronika Br Barus	4	4	3	3	4	4	22
Irawati Br Karo	4	3	3	4	4	4	22
Muliadi Tarigan	4	3	3	4	4	4	22
Asam Leni Br Sitepu	4	3	4	3	4	4	22
Karyawan Ginting	4	4	3	4	4	3	22
Marantha Tarigan	5	4	4	4	4	3	24
Immanuel Tarigan	4	4	4	4	4	3	23
Dius Sitepu	4	4	4	3	4	4	23
Nomi Nanda Br Ginting	3	3	3	3	4	3	19
Tiur Miawati Br Saragih	4	3	4	3	4	4	22
Suria Kaban	4	4	4	3	4	3	22
Yustisia Kembaren	4	4	3	3	4	3	21
Juneidi Ginting	4	3	4	3	4	4	22
Liosa Ramayana Br Girsang	4	3	3	3	4	4	21
Robby Milala	3	3	3	3	4	4	20
Peristiwa Sembiring	4	3	4	3	4	4	22
Iwan Barus	5	3	4	3	4	4	23
Hotlan Sinaga	4	3	4	2	4	4	21
Marinta Kembaren	4	3	3	3	3	4	20
Sri Min Br Sembiring	4	3	4	3	3	4	21
Dasrim Sebayang	3	3	3	4	3	4	20
Palentina Br Karo	4	3	4	3	3	4	21
Rohemi Br Sembiring	4	4	4	3	3	3	21
Fitri Br Sembiring	4	4	3	4	3	4	22
Juni Br Ginting	4	4	3	4	3	4	22
Hadiah Br Karo	3	4	3	4	4	4	22
Kamar Ginting	4	4	3	4	4	4	23
Dewi Br Sembiring	4	3	3	4	4	4	22
Perwira Sitepu	4	4	4	4	4	4	24
Junita Br Ginting	4	4	3	3	4	4	22

NAMA	GAYA KEPEMIMPINAN X2					TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
Drs. Simson Sembiring	5	5	5	5	5	25
Malem Pagi Sembiring	4	4	4	4	5	21
Romel Tarigan	4	5	5	4	5	23
Risna Handayani Br Keliat	5	5	4	5	5	24
Erna Tutantri Br Tarigan	5	4	5	4	4	22
Jexon Judikarlov Sinaga	4	5	3	4	3	19
Bangkit Tarigan	5	5	4	4	3	21
Jhon Ferry Tarigan	5	5	5	4	3	22
Irwan Perangin Angin	4	4	5	4	5	22
Lestari Novalida Br Sitepu	3	3	4	3	3	16
Aprilekta Br Sitepu	3	3	3	3	3	15
Ristante Ginting	3	2	2	3	3	13
Meilinda Sari Br Sembiring	3	3	4	3	3	16
Gloy Ginting	3	3	4	3	3	16
Hengky Arwadi T	2	2	2	2	2	10
Yanthy E Br Sinuhaji	3	3	3	3	4	16
Mondan Alfrandus T	3	3	4	3	3	16
Junander Wandira T	3	3	3	3	3	15
Julietta Br Ginting	3	2	2	3	3	13
Jakobus Sembiring	3	3	4	3	3	16
Keppe Br Barus	3	3	4	3	3	16
Bambang Sumantri	3	3	3	3	3	15
Veronika Br Barus	3	3	3	3	4	16
Irawati Br Karo	4	3	4	4	4	19
Muliadi Tarigan	2	3	4	2	4	15
Asam Leni Br Sitepu	4	3	4	3	4	18
Karyawan Ginting	2	3	4	3	4	16
Marantha Tarigan	4	3	2	3	4	16
Immanuel Tarigan	3	3	4	3	3	16
Dius Sitepu	4	4	4	4	4	20
Nomi Nanda Br Ginting	3	4	4	3	4	18
Tiur Miawati Br Saragih	3	3	2	4	4	16
Suria Kaban	3	3	4	4	4	18
Yustisia Kembaren	3	3	3	4	4	17
Juneidi Ginting	3	3	4	3	4	17
Liosa Ramayana Br Girsang	4	3	3	3	3	16
Robby Milala	4	4	4	3	3	18
Peristiwa Sembiring	4	3	4	4	3	18
Iwan Barus	4	4	3	4	4	19
Hotlan Sinaga	3	4	3	2	3	15
Marinta Kembaren	3	4	3	4	4	18
Sri Min Br Sembiring	4	4	3	4	3	18
Dasrim Sebayang	4	4	3	2	3	16
Palentina Br Karo	3	4	3	4	4	18
Rohemi Br Sembiring	3	3	3	4	4	17
Fitri Br Sembiring	3	3	3	2	3	14
Juni Br Ginting	3	4	3	2	3	15
Hadiah Br Karo	3	4	3	4	3	17
Kamar Ginting	3	4	3	4	3	17
Dewi Br Sembiring	3	4	3	3	3	16
Perwira Sitepu	3	3	2	3	3	14
Junita Br Ginting	3	4	3	3	4	17

NAMA	PROFESIONALITAS INDIVIDU X3				TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
Drs. Simson Sembiring	5	5	5	5	20
Malem Pagi Sembiring	5	5	4	4	18
Romel Tarigan	4	5	4	5	18
Risna Handayani Br Keliat	5	5	4	5	19
Erna Tutantri Br Tarigan	4	5	5	5	19
Jexon Judikarlov Sinaga	5	5	4	3	17
Bangkit Tarigan	4	5	4	4	17
Jhon Ferry Tarigan	4	5	4	3	16
Irwan Perangin Angin	5	5	5	5	20
Lestari Novalida Br Sitepu	4	4	4	4	16
Aprilekta Br Sitepu	4	4	3	3	14
Ristanto Ginting	4	5	4	3	16
Meilinda Sari Br Sembiring	4	4	5	4	17
Gloy Ginting	4	3	4	4	15
Hengky Arwadi T	1	3	2	3	9
Yanthy E Br Sinuhaji	3	4	4	4	15
Mondan Alfrandus T	4	3	4	4	15
Junander Wandira T	3	4	4	4	15
Julietta Br Ginting	4	3	4	4	15
Jakobus Sembiring	4	3	3	3	13
Keppe Br Barus	4	3	4	3	14
Bambang Sumantri	3	3	3	4	13
Veronika Br Barus	3	4	4	3	14
Irawati Br Karo	4	3	3	3	13
Muliadi Tarigan	4	3	5	4	16
Asam Leni Br Sitepu	3	4	5	5	17
Karyawan Ginting	3	3	4	3	13
Marantha Tarigan	4	4	5	3	16
Imanuel Tarigan	2	3	4	3	12
Dius Sitepu	4	4	5	3	16
Nomi Nanda Br Ginting	3	5	3	4	15
Tiur Miawati Br Saragih	4	5	5	3	17
Suria Kaban	2	3	4	4	13
Yustisia Kembaren	4	4	3	3	14
Juneidi Ginting	3	3	4	4	14
Liosa Ramayana Br Girsang	3	3	3	3	12
Robby Milala	2	3	4	3	12
Peristiwa Sembiring	2	4	3	3	12
Iwan Barus	3	4	4	4	15
Hotlan Sinaga	4	3	5	3	15
Marinta Kembaren	3	3	4	2	12
Sri Min Br Sembiring	3	3	4	4	14
Dasrim Sebayang	2	4	5	2	13
Palentina Br Karo	3	3	3	4	13
Rohemi Br Sembiring	2	3	4	3	12
Fitri Br Sembiring	4	3	4	4	15
Juni Br Ginting	2	4	4	3	13
Hadiah Br Karo	3	4	3	3	13
Kamar Ginting	2	3	4	3	12
Dewi Br Sembiring	2	3	3	4	12
Perwira Sitepu	3	4	5	4	16
Junita Br Ginting	3	3	4	3	13

NAMA	PENGENDALIAN INTERNAL Y					TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
Drs. Simson Sembiring	5	5	5	5	5	25
Malem Pagi Sembiring	4	5	4	5	5	23
Romel Tarigan	4	5	4	4	5	22
Risna Handayani Br Keliat	4	4	5	5	4	22
Erna Tutantri Br Tarigan	5	4	4	5	4	22
Jexon Judikarlov Sinaga	4	5	4	4	4	21
Bangkit Tarigan	4	5	4	5	4	22
Jhon Ferry Tarigan	4	4	4	5	4	21
Irwan Perangin Angin	5	5	5	5	5	25
Lestari Novalida Br Sitepu	4	4	4	4	4	20
Aprilekta Br Sitepu	3	4	4	4	4	19
Ristanto Ginting	4	4	4	4	4	20
Meilinda Sari Br Sembiring	3	4	5	4	4	20
Gloy Ginting	4	4	4	4	5	21
Hengky Arwadi T	5	3	5	3	3	19
Yanthy E Br Sinuhaji	3	5	4	3	4	19
Mondan Alfrandus T	3	4	3	3	4	17
Junander Wandira T	3	4	5	3	4	19
Julietta Br Ginting	4	3	3	4	4	18
Jakobus Sembiring	3	4	4	5	5	21
Keppe Br Barus	3	3	3	4	4	17
Bambang Sumantri	3	3	4	4	3	17
Veronika Br Barus	4	4	3	3	4	18
Irawati Br Karo	3	3	3	4	3	16
Muliadi Tarigan	3	4	3	4	3	17
Asam Leni Br Sitepu	3	3	3	5	3	17
Karyawan Ginting	3	3	3	4	4	17
Marantha Tarigan	3	3	4	3	4	17
Immanuel Tarigan	3	5	5	4	3	20
Dius Sitepu	3	3	4	3	4	17
Nomi Nanda Br Ginting	4	3	3	3	3	16
Tiur Miawati Br Saragih	3	3	4	5	4	19
Suria Kaban	4	4	3	3	3	17
Yustisia Kembaren	3	3	3	4	3	16
Juneidi Ginting	4	3	4	5	3	19
Liosa Ramayana Br Girsang	3	3	5	3	4	18
Robby Milala	3	3	3	5	3	17
Peristiwa Sembiring	3	3	3	3	4	16
Iwan Barus	3	4	3	3	3	16
Hotlan Sinaga	3	3	3	4	5	18
Marinta Kembaren	4	4	3	3	4	18
Sri Min Br Sembiring	3	4	4	4	3	18
Dasrim Sebayang	4	3	3	3	4	17
Palentina Br Karo	3	4	4	3	5	19
Rohemi Br Sembiring	3	3	3	4	4	17
Fitri Br Sembiring	3	4	4	3	3	17
Juni Br Ginting	4	4	3	3	4	18
Hadiah Br Karo	4	3	4	4	3	18
Kamar Ginting	3	3	3	3	4	16
Dewi Br Sembiring	3	4	4	4	3	18
Perwira Sitepu	3	3	4	4	3	17
Junita Br Ginting	4	3	4	3	3	17

Lampiran 3 Hasil Uji SPSS**UJI VALIDITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI X1**

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.235	.448**	.081	.412**	.215	.668**
	Sig. (2-tailed)		.093	.001	.569	.002	.126	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.235	1	.000	.448**	.338*	.174	.658**
	Sig. (2-tailed)	.093		1.000	.001	.014	.218	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.448**	.000	1	-.194	.147	-.010	.392**
	Sig. (2-tailed)	.001	1.000		.167	.297	.946	.004
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	.081	.448**	-.194	1	.213	.256	.540**
	Sig. (2-tailed)	.569	.001	.167		.129	.067	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	.412**	.338*	.147	.213	1	.286*	.693**
	Sig. (2-tailed)	.002	.014	.297	.129		.040	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.6	Pearson Correlation	.215	.174	-.010	.256	.286*	1	.522**
	Sig. (2-tailed)	.126	.218	.946	.067	.040		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
TOTALX1	Pearson Correlation	.668**	.658**	.392**	.540**	.693**	.522**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52

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

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

UJI VALIDITAS GAYA KEPEMIMPINAN X2

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.656**	.453**	.595**	.326*	.802**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.018	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.656**	1	.456**	.511**	.360**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.009	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	.453**	.456**	1	.343*	.409**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.013	.003	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	.595**	.511**	.343*	1	.544**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	.326*	.360**	.409**	.544**	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.018	.009	.003	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52
TOTALX2	Pearson Correlation	.802**	.793**	.719**	.783**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

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

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

UJI VALIDITAS PROFESIONALITAS INDIVIDU X3

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTALX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.500**	.350*	.369**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.007	.000
	N	52	52	52	52	52
X3.2	Pearson Correlation	.500**	1	.293*	.321*	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000		.035	.020	.000
	N	52	52	52	52	52
X3.3	Pearson Correlation	.350*	.293*	1	.236	.633**
	Sig. (2-tailed)	.011	.035		.092	.000
	N	52	52	52	52	52

X3.4	Pearson Correlation	.369**	.321*	.236	1	.658**
	Sig. (2-tailed)	.007	.020	.092		.000
	N	52	52	52	52	52
TOTALX3	Pearson Correlation	.811**	.746**	.633**	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52

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

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

UJI VALIDITAS PENGENDALIAN INTERNAL Y

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTALY
Y.1	Pearson Correlation	1	.329*	.271	.224	.231	.619**
	Sig. (2-tailed)		.017	.052	.110	.099	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y.2	Pearson Correlation	.329*	1	.406**	.211	.399**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.017		.003	.133	.003	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y.3	Pearson Correlation	.271	.406**	1	.232	.190	.654**
	Sig. (2-tailed)	.052	.003		.098	.176	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y.4	Pearson Correlation	.224	.211	.232	1	.173	.595**
	Sig. (2-tailed)	.110	.133	.098		.220	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y.5	Pearson Correlation	.231	.399**	.190	.173	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.099	.003	.176	.220		.000
	N	52	52	52	52	52	52
TOTALY	Pearson Correlation	.619**	.732**	.654**	.595**	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

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

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

UJI RELIABILITAS

SISTEM INFORMASI AKUNTANSI X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	5

GAYA KEPEMIMPINAN X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.601	6

PROFESIONALITAS INDIVIDU X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	4

PENGENDALIAN INTERNALY

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.643	5

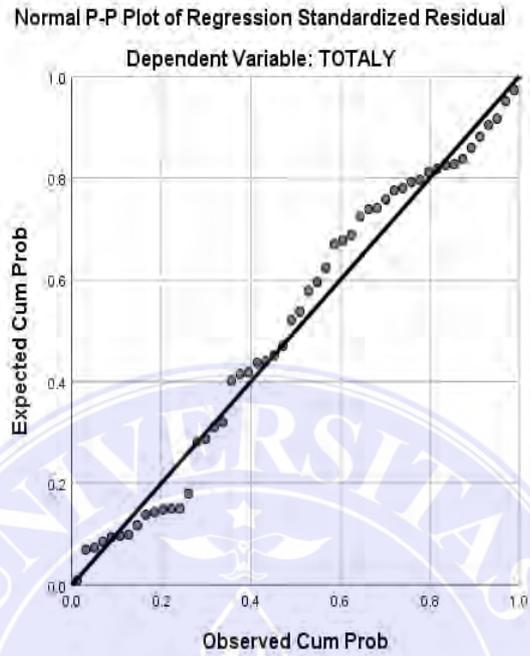
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

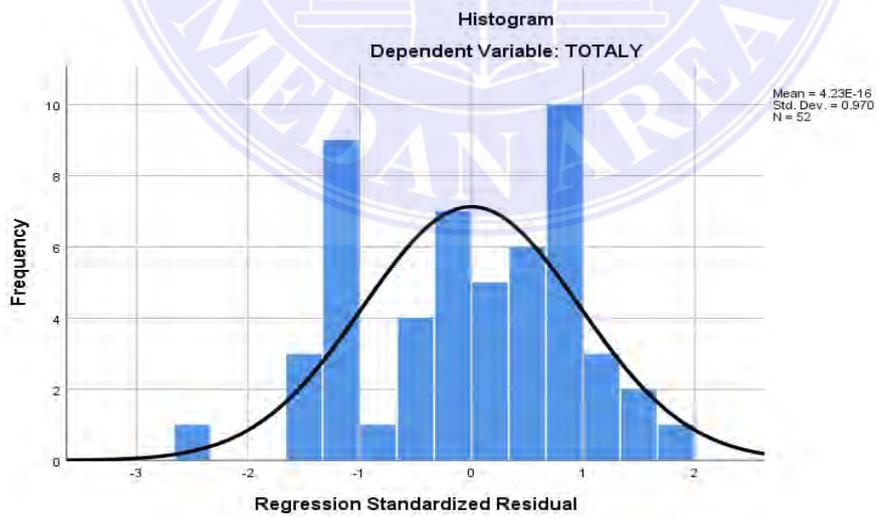
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51218767
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.106
	Positive	.069
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

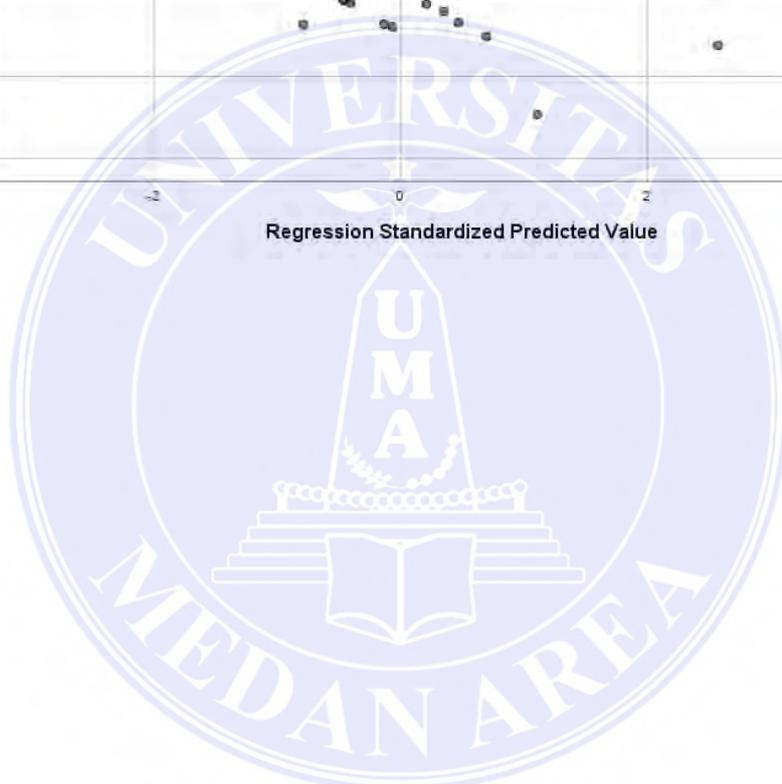
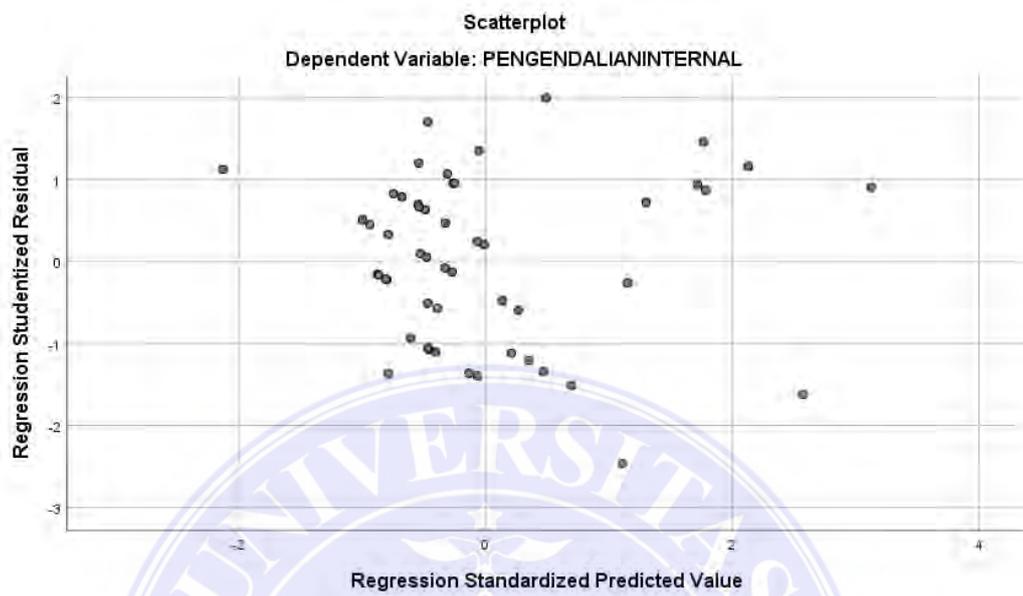
HASIL UJI NORMAL PROBABILITY PLOT



HASIL UJI HISTOGRAM NORMAL CURVE



HASIL UJI HETEROSKEDASTIDITAS



Lampiran 4 Surat Izin Riset

**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 : 0052/FEB/01.1/I/2024 16 Januari 2024
Lamp : -
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
Credit Union (CU) Cinta Kasih Tiga Panah

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 : YUNDARISA BR. PERANGIN-ANGIN
NPM : 198330139
Program Studi : Akuntansi
Judul : **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi , Gaya Kepemimpinan Dan Profesionalitas Individu Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Di Credit Union (CU) Cinta Kasih Tiga Panah**

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.

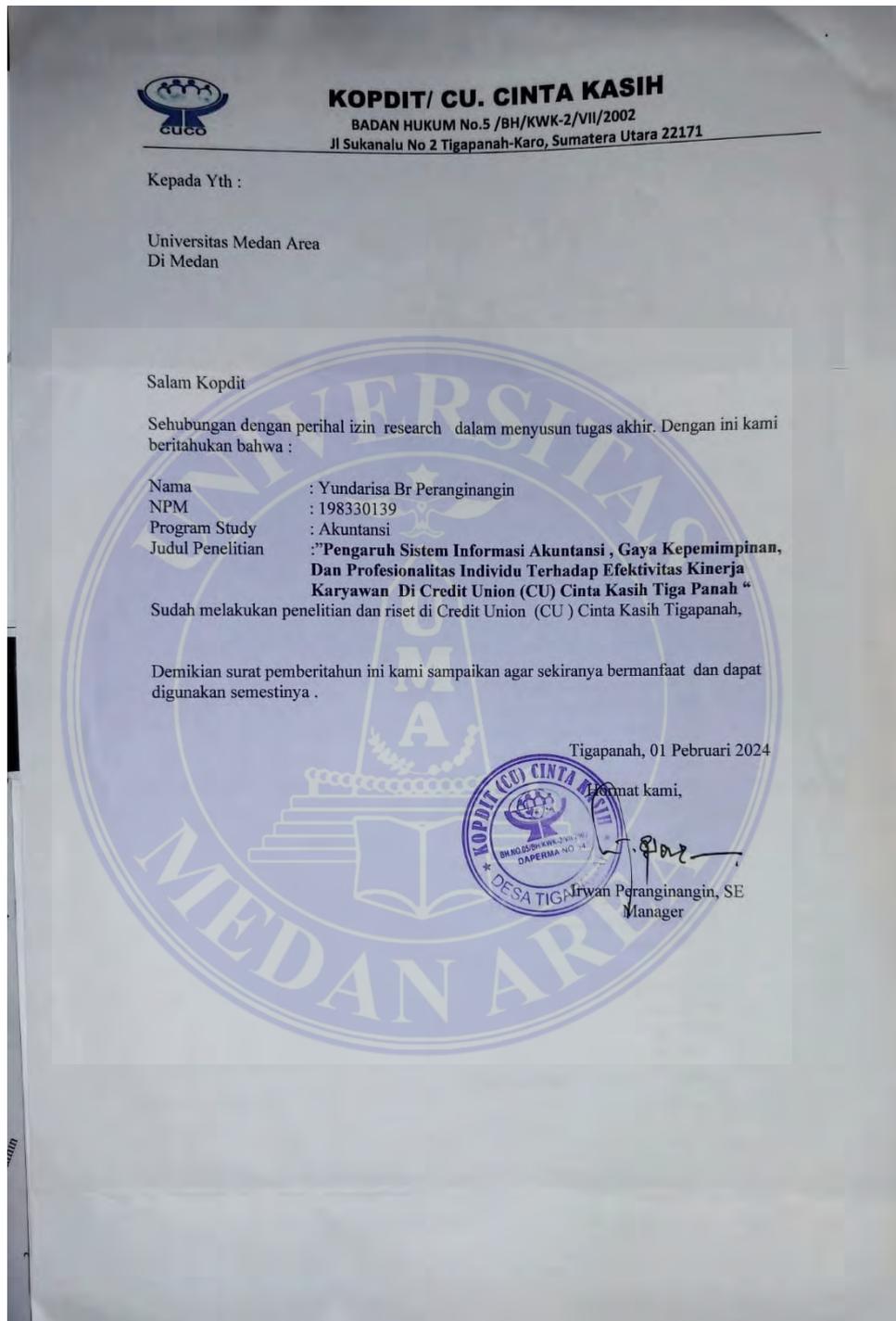
Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

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. Pertinggal

Lampiran 5 Surat Selesai Riset



Lampiran 6 Dokumentasi Penyerahan Kuesioner

