

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SUMBER SATWA SEJAHTERA DI KECAMATAN
KUTALIMBARU KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

OLEH :

**DORA BERLINA BR GINTING
198330155**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/1/26

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

Access From (repositori.uma.ac.id)26/1/26

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SUMBER SATWA SEJAHTERA DI KECAMATAN
KUTALIMBARU KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

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

OLEH :

**DORA BERLINA BR GINTING
198330155**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

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 26/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)26/1/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sumber Satwa Sejahtera di Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang

Nama : Dora Berlina Br Ginting

NPM : 198330155

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pemanding

(Muhammad Habibie, S.E, M.Ak)

(Dra. Retnawati Siregar, M.Si)

Pembimbing

Pemanding

Mengetahui :

(Ahmad Rafli, BBA (Hon), MMgt, Ph.D, CIMA)

(Rana Fathimah Ananda, S.E, M.Si)

Dekan

Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal Lulus : 11 September 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

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 diperoleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 11 September 2025



Dora Berlina Br Ginting

198330155

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Dora Berlina Br Ginting
NPM : 198330155
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Satwa Sejahtera Di Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang** beserta perangkat yang ada (jika perlu). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Are berhak menyimpan, mengalimedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagi penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 11 September 2025

Yang menyatakan,

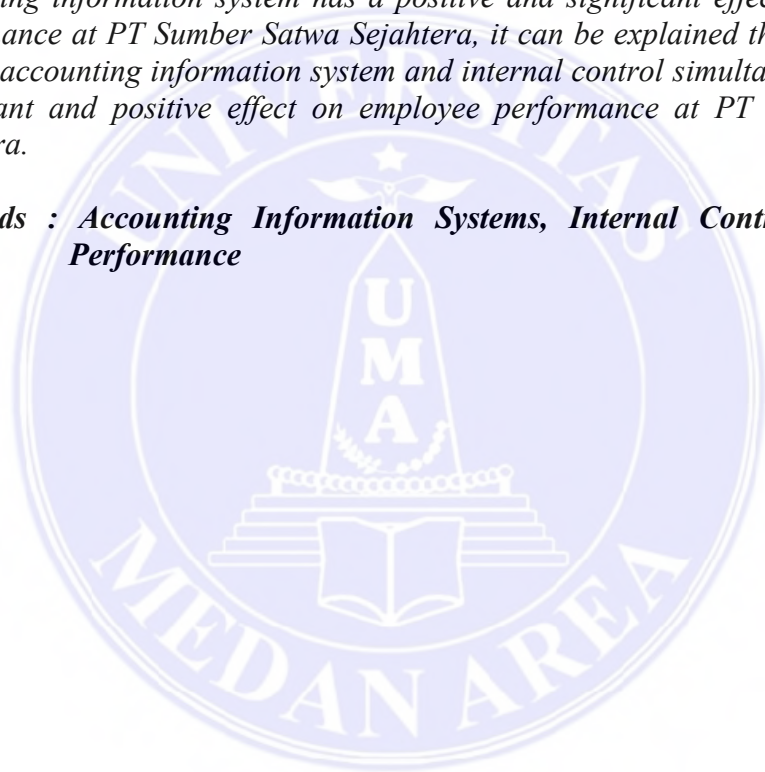


Dora Berlina Br Ginting
198330155

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of implementing accounting information systems and internal control on employee performance. The population used in this research was 32 employees at PT Sumber Satwa Sejahtera. Meanwhile, the samples taken were 32 companies using total sampling. Data collection techniques through questionnaires and documentation or literature studies. The data analysis technique in this research is using the classical assumption test, multiple linear regression analysis, partial T test, simultaneous F test, and R² test or coefficient of determination. Based on the results of proving the hypothesis, it can be explained that the implementation of an accounting information system has a positive and significant effect on employee performance at PT Sumber Satwa Sejahtera, it can be explained that the internal control accounting information system and internal control simultaneously have a significant and positive effect on employee performance at PT Sumber Satwa Sejahtera.

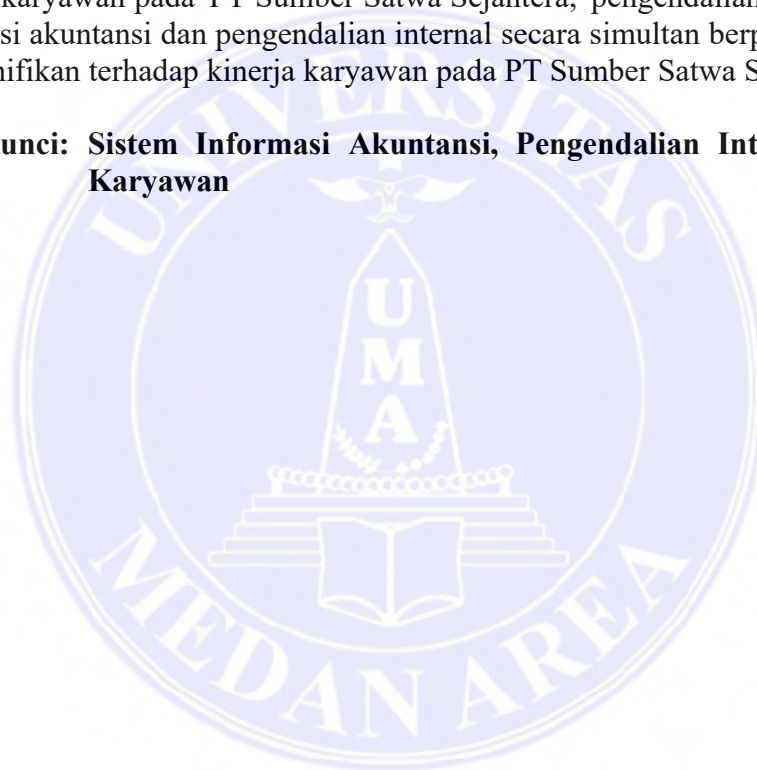
Keywords : *Accounting Information Systems, Internal Control, Employee Performance*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 32 karyawan di PT Sumber Satwa Sejahtera. Sedangkan sampel yang diambil sebanyak 32 perusahaan dengan menggunakan *total sampling*. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner (angket). Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji persial T, uji simultan F, dan uji R² atau koefisien determinasi. Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis dapat dijelaskan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Satwa Sejahtera, pengendalian internal sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Satwa Sejahtera.

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



RIWAYAT HIDUP



Nama	Dora Berlina Br Ginting
NPM	198330155
Tempat, Tanggal Lahir	Medan, 28 November 2000
Nama Orang Tua:	
Ayah	Pasti, S.H
Ibu	Noni Elia, Amd.Keb
Riwayat Pendidikan:	
SMP	SMP Negeri 3 Pancur Batu
SMA	SMA Swasta Santo Yoseph
Riwayat Studi di UMA	Mahasiswa
No.Hp/WA	085262910587
Email	doragintingsuka1234@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang mana telah melimpahkan berkat dan rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini adalah salah satu syarat utama untuk menempuh program strata-1 (S1) Sarjana Akutansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki penulis. Namun akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan juga karena bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan 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 Kepala Program Studi Akutansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
4. Ibu Hasbiana Dalimunthe, SE, M.Ak selaku ketua sidang meja hijau skripsi penulis yang sudah meluangkan waktunya.
5. Bapak Muhammad Habibie, SE, M.Ak selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktunya untuk membimbing penulis dan memberikan arahan serta masukan selama proses penyelesaian skripsi.

6. Ibu Dra. Retnawati Siregar, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun.
7. Ibu Fauziah Rahman, S.Pd, M.Ak selaku dosen sekretaris yang telah memberikan arahan dan masukan dalam proses penulisan skripsi.
8. Kedua Orang tua tercinta Bapak Pasti Ginting, S.H dan Noni Elia, A.Md.Keb yang selalu mendukung baik secara materi dan mental dalam proses penulisan skripsi, serta berdedikasi tinggi dalam upaya pendidikan putra-putrinya.
9. Suami saya tercinta Ardi Sahbana Sembiring yang selalu meluangkan waktu, menemani dan mendukung dalam penulisan skripsi.
10. Teman-teman jurusan Akutansi Stambuk 2019 Universitas Medan Area, terima kasih telah membantu dan mendukung serta menemani dibangku perkuliahan selama ini.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih dan semoga skripsi ini berguna bagi kalangan pendidik dan masyarakat umum.

Medan, 11 September 2025



Dora Berlina Br Ginting

DAFTAR ISI

ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pertanyaan Penelitian	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 10
2.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1 Definisi	11
2.1.2 Faktor Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.3 Indikator Mempengaruhi Kinerja	13
2.2 Penerapan Sistem Informasi Akuntansi	14
2.2.1 Definisi	15
2.2.2 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi	16
2.2.3 Manfaat Sistem Informasi Akuntansi	16
2.2.4 Indikator Sistem Informasi Akuntansi	17
2.3 Pengendalian Internal	19
2.3.1 Definisi	19
2.3.2 Tujuan Pengendalian Internal.....	20
2.3.3 Indikator Pengendalian Internal	22
2.4 Penelitian Terdahulu	24
2.5 Kerangka Konseptual	28
2.6 Hipotesis Penelitian.....	29
2.6.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan	29
2.6.2 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan ..	30
2.6.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan	31
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	 33
3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3.1.1 Jenis Penelitian	33
3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
3.2 Populasi dan Sampel	34
3.2.1 Populasi	34

3.2.2 Sampel	34
3.3 Definisi dan Operasional Variabel Penelitian	35
3.4 Jenis Data dan Sumber Data	36
3.4.1 Jenis Data	36
3.4.2 Sumber Data	36
3.5 Metode Pengumpulan Data	37
3.6 Metode Analisis Data	38
3.6.1 Uji Kualitas Data	39
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	40
3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda	42
3.6.4 Uji Hipotesis	43
3.6.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Statistik Deskriptif	45
4.2 Analisis Regresi Linier Berganda	49
4.3 Pengujian Hipotesis	53
4.4 Koefisien Determinasi	55
4.5 Pembahasan	56
4.5.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Satwa Sejahtera	56
4.5.2 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Satwa Sejahtera	58
4.5.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Satwa Sejahtera	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian.....	34
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	35
Tabel 4.1 Deskriptif Data Penelitian	45
Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Penelitian.....	47
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden	48
Tabel 4.5 Hasil Uji <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	50
Tabel 4.6 Nilai <i>Tolerance</i> dan <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF).....	51
Tabel 4.7 Hasil Uji F	54
Tabel 4.8 Uji Parsial	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Determinasi (R^2)	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	28
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	50
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 2. Data Penelitian.....	70
Lampiran 3. <i>Output</i> Hasil Uji Statistika.....	73



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini, banyak organisasi-organisasi ataupun perusahaan berkembang dengan pesat seiring dengan berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan. Organisasi atau perusahaan yang pada umumnya bertujuan memperoleh laba juga berlomba untuk memiliki teknologi dan informasi termutakhir dibanding pesaing di lingkungannya. Adanya perubahan lingkungan perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, mengatasi segala kebutuhan konsumen, dan menghadapi persaingan yang ketat dengan perusahaan lain (Nanda, 2020).

Perusahaan yang ingin tetap bertahan harus menghadapi perubahan tersebut dengan strategi yang unggul dan kompetitif. Salah satu strategi tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat membantu perusahaan untuk meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan (Prawirosentoso, 2015).

Pengembangan teknologi informasi yang banyak dimanfaatkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah sistem informasi. Sistem Informasi Akuntansi (SIA) menyandang peran signifikan dalam menyokong kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Menurut Mulyadi (2013) mengatakan bahwa adanya SIA membuat perusahaan akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Penggunaan sistem informasi akuntansi yang konvensional cenderung dapat membuat risiko terjadinya kekeliruan dan kesalahan pencatatan atau perhitungan sehingga membuat kemungkinan perusahaan dapat mengalami kerugian. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi tentu akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Penerapan sistem informasi haruslah dibarengi dengan kemudahan dan kebermanfaatan bagi karyawan.

Namun fenomena yang terjadi di tempat penelitian menunjukkan bahwa belum optimal diberlakukannya sistem informasi akuntansi (SIA). Hal ini terlihat bahwa karyawan tidak menggunakan sistem informasi akuntansi dalam menjalankan pekerjaannya. Dampak dari tidak diberlakukannya sistem ini ialah tidak tersistemnya seluruh aktivitas yang dilakukan seperti pencatatan transaksi yang tidak jelas, tidak terpenuhinya informasi dari kreditor, dinas pajak dan badan-badan pemerintah dan yang lainnya.

Persepsi kemudahan dalam penggunaan sebuah teknologi informasi didefinisikan sebagai suatu keyakinan seseorang bahwa penggunaan teknologi informasi tersebut dapat dengan mudah untuk dipahami dan digunakan.

Kemudahan dalam penggunaan juga mengandung maksud bahwa teknologi informasi mampu mengurangi usaha seseorang baik waktu maupun tenaga untuk mempelajari atau sekaligus menggunakan karena pada dasarnya individu yakin bahwa teknologi informasi tersebut mudah untuk dipahami dan tidak menyulitkan pengguna dalam melakukan pekerjaannya (Fajrina, 2018). Trakulmaykee et al. (2016) mengukur persepsi kebermanfaatan berdasarkan indikator sebagai berikut adalah mudah mengakses, cepat mengakses, hemat waktu dan efektivitas

Sistem informasi akuntansi tidak hanya mengolah data keuangan saja, data non keuangan juga diikut sertakan karena pengambilan keputusan tidak hanya informasi keuangan saja yang diperlukan, informasi non keuangan tentang suatu kondisi dan keadaan juga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Pada prinsipnya sistem informasi akuntansi mempunyai peranan penting dalam kinerja karyawan. Menyediakan laporan keuangan yang relevan dan reliabel yang dapat digunakan sebagai informasi serta dasar untuk pengambilan keputusan adalah upaya peningkatan kinerja individu dalam sudut pandang akuntansi (Sopian, 2019). Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian Ainisha, dkk (2022) dan Rampengan, dkk (2022) menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi penerapan sistem informasi akuntansi pasti akan menyebabkan kinerja karyawan semakin baik kedepannya.

Sistem informasi akuntansi juga berperan sebagai pengamanan harta kekayaan perusahaan. Dengan adanya unsur-unsur pengendalian atau pengecekan dalam sistem akuntansi, berbagai kecurangan, penyimpangan, dan kesalahan,

dapat dihindarkan atau dilacak sehingga dapat diperbaiki. Sering terdapat berbagai macam masalah di organisasi yang berkaitan dengan sistem informasi di antaranya: kegagalan informasi karena secara fisik terpisah, dan karena antar fungsi tidak saling terhubung misalnya ada informasi yang berubah, hilang atau keterlambatan (Dwiyanti, 2015).

Pendapatan di atas sesuai dengan penelitian Perdanakusuma, dkk (2021) dengan Putri, dkk (2020), menyimpulkan hasil temuannya bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena apabila suatu perusahaan mempunyai kualitas sistem informasi akuntansi yang tidak baik, maka informasi yang diberikan tidak akurat sehingga pengambilan keputusan dapat menjadi kurang valid berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari penelitian terdahulu menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi tidak selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagai hal yang penting bagi penulis ingin meneliti lebih lanjut pada daerah penelitian yang berbeda.

Selain menerapkan sistem informasi akuntansi untuk mendukung kinerja perusahaan, suatu perusahaan juga sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya dan sebuah pengendalian dibutuhkan untuk membantu mengevaluasi kegiatan-kegiatan perusahaan. Pengendalian internal dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena target prestasi kerja yang telah ditetapkan akan tercapai apabila terdapat pengendalian didalamnya. Sebaliknya jika pengendalian internal lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang tidak teliti dan

tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan (Sopian, dkk, 2019). Dengan demikian semakin maksimal pengendalian internal, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Pengendalian internal yang efektif dapat memberikan informasi terkait kinerja dan manajemen perusahaan sekaligus informasi ini yang dapat digunakan sebagai dasar perencanaan. Berbagai komponen pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, dan pemantuan perlu ditingkatkan agar tercapainya pengendalian internal yang efektif dan efisien. Perusahaan dengan pengendalian internal yang efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja karyawannya (Ainisha, 2022).

Pengendalian internal yang baik tidak hanya menyediakan seperangkat peraturan lengkap dan sanksinya saja. Tetapi pengendalian internal yang baik, akan mampu mendorong setiap peronal untuk dapat mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan dan berkaitan erat dengan akuntansi. Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian Ismail dan Sudarmadi (2019) menjelaskan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik manajemen menerapkan pengendalian internal perusahaan memungkinkan kinerja karyawan semakin maksimal.

Pengendalian internal tidak selamanya berjalan dengan baik sesuai dengan target yang ditentukan suatu organisasi. Menurut Taradipa (2017) menyatakan bahwa pengendalian internal tidak dapat berjalan karena kegagalan yang bersifat manusiawi, seperti kekeliruan atau kesalahan yang sifatnya

sederhana, adanya kolusi antara dua orang atau lebih manajemen mengesampingkan pengendalian internal dan faktor lain seperti: biaya pengendalian internal tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian tersebut.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa pengendalian internal tidak selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat penelitian Ainisha (2022) mengatakan bahwa faktor lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi dan pemantauan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada bidang keuangan. Artinya faktor lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi dan pemantauan sebagai komponen pengendalian internal perusahaan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Pengendalian internal seperti aktivitas perencanaan dan pemantauan dalam perusahaan kebanyakan belum dapat dilaksanakan secara maksimal, dikarenakan beberapa faktor diantaranya dari pihak manajemen perusahaan sendiri dan karyawan yang belum dapat mengimplementasikan sistem pengendalian. Penyimpangan- penyimpangan yang terjadi didalam perusahaan tersebut biasanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena tidak sesuai dengan pelaksanaannya prosedur yang diterapkan oleh perusahaan, dan juga tidak sesuai dengan tugas dan wewenangnya (Taradipa, 2017). Pendapat ini didukung penelitian yang dilakukan Kusuma (2021) menjelaskan bahwa penilaian risiko, kegiatan pengendalian dan pemantauan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan temuan penelitian terdahulu

mengungkapkan bahwa pengendalian internal dapat berpengaruh maupun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi alasan penulis ingin meneliti ulang dengan objek yang berbeda dari sebelumnya.

Sistem pengendalian internal mengandung berbagai faktor yang dapat membahayakan efektivitas sistem akuntansi keuangan, termasuk sistem di mana tanggung jawab dibagi menjadi departemen dalam organisasi, sistem kontrol dan proses keamanan untuk memberikan perlindungan yang efektif. Harta benda, utang, pendapatan dan pengeluaran, pelatihan dalam pelaksanaan fungsi dan kegiatan masing-masing perusahaan, dan personel yang memenuhi syarat untuk melaksanakan tanggung jawabnya (Ladewi, 2017).

Hasil survei awal di lokasi penelitian yaitu PT. Sur Ternak Ayam yang terletak di Jalan Glugur Rimbun, Suka Rende, Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara sebagai perusahaan yang bergerak di bidang ternak ayam seperti jual beli ayam dan jual telur ayam. Pada saat survei, peneliti melihat bahwa PT. Sur Ternak Ayam ini masih berbasis manual dalam proses administrasi dan transaksi, sehingga dampak dari tidak diberlakukannya sistem informasi akuntansi ialah kinerja karyawan tidak optimal dengan baik.

Untuk dapat melihat kinerja karyawan, salah satu aspek dapat dilihat dari keterampilan karyawan dalam bekerja. Pada PT Sumber Satwa Sejahtera memperlihatkan bahwa karyawan banyak mengalami kesalahan dalam pelaporan keuangan. Tidak disiplinnya karyawan dalam penyelesaian tugas yang sering ditunda-tunda dalam menyampaikan laporan kepada atasan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Sumber Satwa Sejahtera mengalami penurunan dan

tidak maksimal.

Berdasarkan fenomena di atas dan inkonsisten penelitian terdahulu, membuat peneliti merasa bahwa kinerja karyawan masih perlu dilakukan pengkajian pada lokasi yang berbeda tentang penerapan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal serta kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Satwa Sejahtera.”

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini, maka rumus masalahnya adalah:

1. Apakah penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui ada pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Satwa Sejahtera.
2. Untuk mengetahui ada pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Satwa Sejahtera

3. Untuk mengetahui ada pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Satwa Sejahtera.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Untuk Perkembangan Ilmu Pengetahuan di Universitas

Bagi akademisi hasil penelitian ini menjadi landasan teori atau bahan acuan dalam melakukan penelitian dengan topik yang relevan dengan penelitian ini.

2. Untuk Penggunaan Praktis bagi Peneliti

Bagi peneliti sebagai informasi dan menambah wawasan sekaligus sebagai sarana untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu ekonomi dan bisnis di bidang akuntansi sebelum terjun dalam dunia kerja.

3. Bagi Karyawan

Bagi karyawan sebagai informasi dalam meningkatkan kinerjanya melalui penerapan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal.

4. Bagi Manajemen Perusahaan

Bagi manajemen perusahaan dapat memberi sumbangan pemikiran atau masukan dalam upaya peningkatan penerapan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Istilah kinerja yang sering didengar seseorang, segera mengarahkan dia pada suatu bentuk seseorang yang bekerja dan melihat seberapa banyak hasil yang diperolehnya dari pekerjaan itu, namun pengertian kinerja tidaklah sederhana itu. Kinerja adalah adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fahmi, 2016).

Menurut Mangkunegara (2017), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2016) menambahkan, pengertian kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dari pendapat di atas, dapat dijelaskan kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Maka dari itu, kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu perusahaan. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu perusahaan itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

2.1.1 Definisi

Kinerja karyawan merupakan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas (Gomes, 2015). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018).

Menurut Ricardianto (2018) menjelaskan bahwa Job performance is “net effect of an employee’s effort as modified by abilities and role (or task) preceptions”. Sementara Simamora (2015) menambahkan kinerja karyawan harus melaksanakan tugas-tugasnya efektif dan efisien dengan cara yang handal agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai harapan.

Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented (mencari laba) dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016). Lebih jauh Robbin (2016) menjelaskan kinerja sebagai suatu hasil yang akan diperoleh karyawan sesuai ketentuan atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah capaian dapat dapat diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik secara kualitas maupun kuantitas.

2.1.2 Faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis & Jackson (2011), mengatakan terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kemampuan individual (*Ability--A*) untuk melakukan pekerjaan itu, yang dinilai dari bakat, minat, faktor kepribadian.
2. Tingkat usaha (*Effort--E*) yang dicurahkan, yang dinilai dari etika kerja, motivasi, kehadiran, rancangan tugas.
3. Dukungan organisasi (*Support--S*), yang dinilai pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Selain faktor di atas, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor intrinsik karyawan adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam individu/seseorang, mencakup aspek mutu karyawan yang berupa pendidikan, pengalaman, kesehatan, usia, komitmen, emosi, dan spiritual.
2. Faktor ekstrinsik karyawan adalah faktor yang dihubungkan dengan lingkungan kerja fisik dan nonfisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, budaya perusahaan, sistem imbalan, hukuman, dan sebagainya (Mangkuprawira, 2013).

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi, etos kerja, disiplin kerja, dan

komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keceratan anggaran tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal (Mahmudi, 2018).

2.1.3 Indikator Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu dalam suatu perusahaan, diantaranya sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahanbaku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Kemandirian merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor (Sedarmayanti, 2017).

2.2 Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah seperangkat elemen yang saling bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem informasi sebagai seperangkat komponen yang saling berhubungan, yang mengumpulkan (atau mendapatkan kembali), memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan pengendalian dalam suatu organisasi. Dengan adanya sistem informasi akuntansi suatu perusahaan akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien, Penerapan sistem informasi akuntansi yang konvensional cenderung dapat membuat risiko terjadinya kekeliruan

dan kesalahan pencatatan atau perhitungan sehingga membuat kemungkinan perusahaan dapat mengalami kerugian (Khairunnisa, 2018)

2.2.1 Definisi

Sistem informasi akuntansi dalam bukunya yang berjudul "Sistem Informasi Akuntansi", didefinisikan yaitu kumpulan atau group dari sub system atau komponen atau bagian apapun baik fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya dan bekerja sama secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan. Sistem Informasi Akuntansi merupakan suatu alat yang menggabungkan teknologi dengan informasi yang dirancang untuk membantu dalam mengelola serta mengendalikan segala aktivitas organisasi yang terkait dengan keuangan (Susanto, 2017).

Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan mengolah data untuk menghasilkan suatu informasi untuk pengambilan keputusan (Romney dan Steinbart, 2015).

Dari definisi di atas tersebut, maka dapat dikatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi adalah proses pencatatan, perangkuman, penyimpanan seluruh transaksi-transaksi keuangan maupun non keuangan guna menghasilkan informasi yang relevan yang diperlukan oleh manajemen perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengawasi proses berjalannya perusahaan dan menentukan kebijakan-kebijakan atau tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk masa yang akan datang.

2.2.2 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Adapun beberapa tujuan dari sistem informasi akuntansi yaitu di antaranya:

- a. Mengamankan harta/kekayaan perusahaan. Harta kekayaan yang dimaksud meliputi kas perusahaan, persediaan barang, termasuk aset tetap perusahaan.
- b. Menghasilkan beragam informasi untuk pengambilan keputusan.
- c. Menghasilkan informasi untuk pihak eksternal.
- d. Menghasilkan informasi untuk penilaian kinerja karyawan atau divisi.
- e. Menyediakan data masa lalu untuk kepentingan audit (pemeriksaan).
- f. Menghasilkan informasi untuk penyusunan dan evaluasi anggaran perusahaan.
- g. Menghasilkan informasi yang diperlukan dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian (Mardia, dkk, 2021).

2.2.3 Manfaat Sistem Informasi Akuntansi

Manfaat SIA bagi perusahaan dapat dilihat dari beberapa poin berikut :

1. Menyediakan informasi yang akurat dan tepat sehingga berdampak padakemajuan perusahaan.
2. Meningkatnya efisiensi pada perusahaan sehingga berdampak padameningkatnya pendapatan.
3. Meningkatnya kemampuan perusahaan dalam mengambil suatu

keputusan secara bijak.

4. Menambah *sharing knowledge* perusahaan.
5. Meningkatkan efisiensi kerja pada bagian keuangan perusahaan karena adanya sistem informasi akuntansi.
6. Meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan.
7. Mengurangi biaya produksi dan jasa dalam proses pembuatan produk perusahaan (Susanto, 2017).

Dari penjelasan di atas, sistem informasi akuntansi memiliki peran yang penting untuk kemajuan suatu perusahaan. Dengan adanya SIA, perusahaan bisa melakukan semua kegiatannya dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu output dari SIA juga dapat di pertanggungjawabkan dalam pengambilan sebuah keputusan. Dapat dibayangkan jika SIA dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik, maka semua akan terhambat termasuk kegiatan bisnis perusahaan menjadi berhenti. Tidak hanya itu, dalam menjalankan perusahaan, juga perlu melakukan administrasi keuangan yang baik, SIA di kombinasikan dengan administrasi keuangan yang baik pastinya akan menghasilkan hasil yang lebih baik.

2.2.4 Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan sumber daya seperti manusia dan peralatan yang diatur untuk mengubah data ekonomi menjadi informasi yang berguna. Terdapat 5 komponen dalam sistem informasi akuntansi, yaitu:

1. Orang-orang yang mengoperasikan sistem tersebut dan melaksanakan

berbagai fungsi.

2. Prosedur-prosedur baik yang manual maupun yang terotomatisasi yang dilibatkan dalam mengumpulkan, memproses dan menyimpan data tentang aktifitas organisasi.
3. Data tentang proses – proses bisnis organisasi.
4. *Software* yang dipakai untuk memproses data organisasi.
5. Insfrastruktur teknologi informasi termasuk komputer, peralatan pendukung dan peraatan untuk komunikasi jaringan (Fauzi, 2017).

Selain itu, terdapat komponen lain dalam sistem informasi akuntansi menurut Winarno (2011) diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Persepsi Kegunaan

Tingkat dimana seseorang berfikir bahwa menggunakan suatu sistem akan meningkatkan kinerjanya.

2. Persepsi Kemudahan

Tingkat dimana seseorang mempercayai bahwa menggunakan teknologi hanyamemerlukan sedikit usaha.

Menurut Robbins dan Judge (2016) bahwa kemampuan pemakai system informasi dapat dilihat dari:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan sebagai pemakai sistem informasi dapat dilihat melalui:

- a. Memiliki pengetahuan mengenai sistem informasi akuntansi.
- b. Memahami pengetahuan tugas dari pekerjaannya sebagai pemakai system informasi

2. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan sebagai pemakai sistem informasi dapat dilihat dari:

- a. Kemampuan menjalankan sistem informasi yang ada.
- b. Kemampuan untuk mengekspresikan kebutuhan informasi.
- c. Kemampuan untuk mengekspresikan bagaimana sistem seharusnya.
- d. Kemampuan mengerjakan tugas dari pekerjaan.
- e. Kemampuan menyelaraskan pekerjaan dengan tugas.

3. Keterampilan (*Skill*)

Keahlian sebagai pemakai sistem informasi dapat dilihat dari:

- a. Keahlian dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.
- b. Keahlian dalam mengekspresikan kebutuhan kebutuhannya dalam pekerjaan

2.3 Pengendalian Internal

Pengendalian intern adalah proses yang dilakukan atas amanat dari dewan direksi atau manajemen dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk melindungi aset perusahaan, serta memastikan kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku. Pengendalian intern yang efektif dapat membantu perusahaan dalam mengarahkan kegiatan operasional perusahaan dan mencegah adanya kecurangan atau penyalahgunaan lainnya.

2.3.1 Definisi

Pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk

melindungi asset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum atau undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan (Hery, 2014).

Sistem pengendalian internal adalah suatu aturan yang terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang guna untuk memberikan manajemen kepastian yang layak untuk sebuah perusahaan bahwa ia telah mencapai tujuannya (Arens, dkk, 2015). Pengendalian internal adalah pondasi dari tingkat keamanan dan kesehatan dari suatu perusahaan atau organisasi. Pengendalian internal yang efektif juga dapat mengurangi suatu kemungkinan yang akan terjadi seperti kesalahan/kekeliruan besar dan dapat membantu mendeteksi dini terhadap kemungkinan-kemungkinan risiko yang akan terjadi (Martanti, 2015).

Dari pernyataan diatas juga dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern merupakan suatu hal yang penting dalam suatu pencapaian tujuan yang diinginkan, melindungi aktiva, sehingga itu semua bisa terkontrol dengan baik dan dapat meminimalisir tindakan-tindakan yang menyimpang terhadap kelangsungan hidup perusahaan terutama dibagian laporan keuangan.

2.3.2 Tujuan Pengendalian Internal

Pengendalian internal pada umumnya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Ada 2 tujuan umum dalam merancang sistem

pengendalian intern yang efektif yaitu:

1. Reliabilitas pelaporan keuangan

Manajemen bertanggung jawab untuk menyiapkan laporan bagi para investor, kreditor dan pemakai lainnya. manajemen memikul baik tanggung jawab hukum maupun professional untuk memastikan bahwa informasi telah disajikan secara wajar sesuai dengan persyaratan pelaporan kerangka kerja akuntansi seperti prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP) dan IFRS. Tujuan pengendalian internal yang efektif atas pelaporan keuangan adalah memenuhi tanggung jawab pelaporan keuangan tersebut.

2. Efisiensi dan efektivitas operasi

Pengendalian dalam perusahaan akan mendorong pemakaian sumber daya efisien dan efektif untuk mengoptimalkan sasaran-sasaran perusahaan. Tujuan penting dari pengendalian ini adalah memperoleh informasi keuangan dan nonkeuangan yang akurat tentang operasi perusahaan untuk keperluan pengambilan keputusan (Arens, dkk, 2015).

Pengendalian internal juga dapat melindungi aset dari sebuah perusahaan dari pencurian, kecurangan, penyalahgunaan, atau kesalahan penempatan. Ada tiga tujuan pengendalian internal yang menyediakan keyakinan yang memadai yaitu: a) Aset telah dilindungi dan digunakan untuk keperluan bisnis, b) Informasi bisnis akurat, dan c) Karyawan dan manajer mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku (Warren, et al, 2017).

2.3.3 Indikator Pengendalian Internal

Unsur pengendalian internal mengandung 5 faktor atau komponen menurut (Rai, 2010) yaitu:

1. Lingkungan pengendalian (*Control environment*)

Lingkungan pengendalian merupakan landasan untuk semua unsur pengendalian internal yang membentuk disiplin dan struktur. Berbagai faktor yang membentuk lingkungan pengendalian dalam suatu entitas, antara lain integritas dan nilai etika, komitmen terhadap kompetensi audit, dewan komisaris dan dewan audit, filosofi dan gaya operasi, struktur organisasi, kebijakan dan sumber daya manusia.

2. Penilaian risiko (*Risk assessment*)

Bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, mengelola risiko yang berhubungan dengan penyusunan laporan keuangan yang disajikan berdasarkan prinsip akuntansi yang berlaku umum

3. Informasi dan komunikasi (*Information and communication*) Komunikasi mencakup penyampaian informasi kepada semua personel yang terlibat dalam pelaporan keuangan tentang bagaimana aktiva mereka berkaitandengan pekerjaan orang lain, baik berada di dalam maupun di luar organisasi, mencakup sistem pelaporan keuangan dan lain-lain.

4. Aktivitas pengendalian (*Control activities*)

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memeberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dibuat oleh manajemen dilaksanakan. Aktivitas pengendalian terdiri dari pemisahaan fungsi

yang memadai, prosedur otorisasi yang memadai, perancangan dan penggunaan dokumen dan catatan yang cukup, pengendalian fisik atas kekayaan dan catatan memerlukan pengecekan secara terus menerus untuk membantu efektivitas pelaksanaannya.

5. Pemantauan (*Monitoring*)

Pemantauan adalah proses penilaian kualitas kinerja struktur pengendalian internal sepanjang waktu. Pemantauan diperlukan untuk menentukan apakah struktur pengendalian internal beroperasi sebagaimana yang diharapkan, dan untuk menentukan apakah struktur pengendalian intern tersebut telah memerlukan perubahan karena terjadi perubahan keadaan.

Menurut *Committe of Sponsoring Organization of the Tread way Commission* (COSO), bahwa pengendalian internal satuan usaha terdiri lima komponen, yaitu: 1) Lingkungan pengendalian. 2) Penaksiran Resiko. 3) Informasi dan Komunikasi. 4) Aktivitas Pengendalian. 5) Pemantauan. Kelima komponen ini terkait satu dengan yang lainnya, sehingga dapat memberikan kinerja sistem yang terintegrasi yang dapat merespon perubahan kondisi secara dinamis. Sistem pengendalian internal terjaln dengan aktifitas operasional, dan akan lebih efektif apabila pengendalian dibangun kedalam infrastruktur, untuk kemudian menjadi bagian yang palian esensial dari perusahaan (Arens, dkk, 2015).

2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian ini dikutip ringkasannya sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis dan Sumber Jurnal	Judul Penelitian	Jenis dan Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Agnes Aura Ainisha, Neni Meidawati 2022, p-ISSN: 1411-4054/e- ISSN: 2579- 3217	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan	Jenis : Kuantitatif Variabel Bebas: 1. Sistem Informasi Akuntansi 2. Pengendalian Internal Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Pengumpulan data: Kuesioner skala Likert Analisis data: Deskriptif dan uji regresi linier berganda	Sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Farida Fitriani Ismail dan Dedy Sudarmadi Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi, Vol. 3 No. 1 /April 2019	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada	Jenis : Kuantitatif Variabel Bebas: 1. Sistem Informasi Akuntansi 2. Pengendalian Internal Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Pengumpulan data: Kuesioner menggunakan skala Likert Analisa data: Analisis deskriptif Analisis regresi linier berganda	Sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan ²

No.	Nama Penulis dan Sumber Jurnal	Judul Penelitian	Jenis dan Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
3.	Friska Septriyanda Patraini, Fajar Gustiawaty Dewi, Dewi Sukmasari Jurnal Ilmiah Berkala Enam Bulanan, Volume 26 Nomor 1, Januari 2021	Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan(Stu di Kasus Pada Perusahaan Jasa Konstruksi di Kota Bandar Lampung)	Jenis: Kuantitatif Variabel Bebas: 1. Pengendalian Internal 2. Sistem Informasi Akuntansi 3. Motivasi Kerja 4. Kapasitas Sumber Daya Manusia Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Pengumpulan data: Kuesioner Analisi data: Regresi linier berganda	Secara parsial dan simultan Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Kapasitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
4.	Fathul Hilal Perdanakusuma, Dandi Simanjorang Jurnal Akuntansi Unihaz, Vol.4 No.2, 2021	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Intern dan Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Pamor Ganda)	Jenis :Eksplanatif Variabel Bebas: 1.Penerapan Sistem Informasi Akuntansi 2.Pengendalian Intern 3.Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Pengumpulan data: Kuesioner dan observasi Analisis data: Metode regresi linier berganda	Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan penggunaan teknologi informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

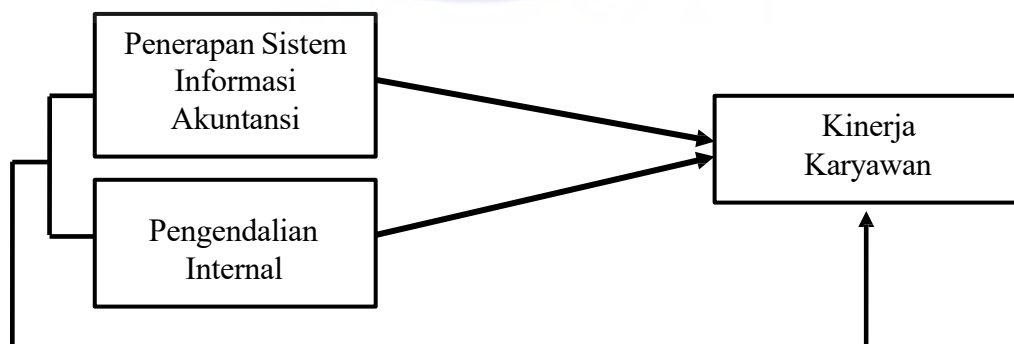
No.	Nama Penulis dan Sumber Jurnal	Judul Penelitian	Jenis dan Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
5.	Elizabeth Rampengan, Ika Prayanthi Manajerial, Vol. 21 No.2 Desember 2022	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan	Jenis : Deskriptif kuantitatif Variabel Bebas: 1. Sistem Informasi Akuntansi 2. Pengendalian Internal Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Pengumpulan data: Kuesioner Analisis data: Analisis deskriptif dan model regresi berganda	Sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Putu Ayu Yohana Putri dan I Dewa Made Endiana Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi; Vol. 11, No. 2 Januari 2020	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Koperasi di Kecamatan Payangan)	Jenis : Kuantitatif Variabel Bebas: 1. Sistem Informasi Akuntansi 2. Sistem Pengendalian Internal Variabel Terikat: Kinerja Perusahaan	Pengumpulan data: Kuesioner, observasi Analisis data: Uji Instrumen Analisis linear berganda Uji asumsi klasik	Sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan Struktur pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan
7.	Dani Sopian, Wawat Suwartika JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi) Volume XI No. 2 / November / 2019	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan	Jenis : Kuantitatif Variabel Bebas: 1. Sistem informasi akuntansi 2. Pengendalian internal Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Pengumpulan data: Kuesioner Analisis data: Analisis deskriptif dan model regresi berganda	Secara dan simultan parsial sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

No.	Nama Penulis dan Sumber Jurnal	Judul Penelitian	Jenis dan Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
8.	Maria Ulfa , R. Bambang Dwi Waryanto , Nurdina Journal of Sustainability Business Research ISSN : 2746 – 8607 Vol 3 No 3 September 2022	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi di Kecamatan Waru)	Jenis : Kuantitatif Variabel Bebas: 1. Sistem informasi akuntansi 2. Pengendalian internal Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Pengumpulan data: Angket Analisis data: Analisa deskriptif Evaluasi mutu informasi Analisa regresi linier berganda Pengujian asumsi klasik	Secara parsial dan simultan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Meirza Dewangga Putra dan Dini Widyawati Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Volume 8, Nomor 9, September 2019	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan	Jenis : Kuantitatif Variabel Bebas: 1. System informasi akuntansi (SIA) 2.Lingkungan pengendalian (LKP) 3.Penilaian risiko (PNR) 4.Informasi dan Komunikasi (INF) 5. Aktivitas pengendalian (APL) 6. Pemantauan (PTN) Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Pengumpulan data: Kuesioner Analisis data: Analisis deskriptif Analisis Regresi Linier Berganda	(1) sistem informasi akuntansi serta informasi dan komunikasi berpengaruh negatif terhadap efektivitas kinerja karyawan (2) lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian dan pemantauan berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja karyawan (3) Penilaian risiko tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan

No.	Nama Penulis dan Sumber Jurnal	Judul Penelitian	Jenis dan Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
10.	Esti Saraswati , Indra Sukma Subagio JAZ-ISSN 2620-8555 – Vol.4 No.1, 2021	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan Pada Mandiri Tunas Finance Purwokerto	Jenis : Kuantitatif Variabel Bebas: 1. Sistem informasi akuntansi 2. Pengendalian internal Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Pengumpulan data: Kuesioner skala Likert Analisis data: Uji statistik deskriptif, uji kualitas data (asumsi klasik, reliabilitas, dan validitas), dan pengujian hipotesis (koefisien determinasi, simultan F, dan parsial t).	Sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diamati melalui penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan teori/konsep pada tinjauan pustaka, disusun bagan kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih perlu dicari kebenarannya. Berikut ini pengembangan hipotesis yang diajukan.

2.6.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.

Sistem informasi akuntansi adalah sistem pengolah data akuntansi milik suatu perusahaan untuk mentransformasikan data-data menjadi informasi akuntansi baik keuangan maupun manajemen secara sistematis sebagai dasar pengambilan keputusan para pemimpin dalam mengendalikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan memberikan kepuasan kepada para pengguna informasi (Rizaldi, 2019).

Perusahaan yang menerapkan sistem informasi akuntansi akan mendapat nilai tambah bagi penggunaannya atas berbagai informasi keuangan yang tersedia yang pada akhirnya memberikan dampak pada peningkatan kinerja perusahaan dalam sektor keuangan maupun non keuangan. Sistem informasi akuntansi di dalam suatu perusahaan dapat memudahkan perusahaan dalam mengelolainformasi di sektor keuangan maupun non keuangan sebagai dasar untuk mengambil keputusan demi mencapai tujuan perusahaan tersebut (Marshall B. Romney dan Steinbart, 2015).

Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian Ruliyanti dan Siahaan (2021) yang menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai

berikut.

H₁ : Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Satwa Sejahtera.

2.6.2 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dirancang di bawah naungan dewan direktur, manajemen dan personel perusahaan sebagai jaminan dalam memenuhi tujuan perusahaan yang diklasifikasikan menjadi operasional yang efektif dan efisien, daya andal dalam melaporkan keuangan, dan kesesuaian dengan hukum yang aktif. Pengendalian tersebut seyogianya untuk membuat perusahaan berjalan lebih mudah dan meningkatkan daya saing di pasar (Susanto, 2013).

Pengendalian internal yang efektif dapat memberikan informasi terkait kinerja dan manajemen perusahaan sekaligus informasi yang dapat digunakan sebagai dasar perencanaan. Berbagai komponen pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, dan pemantuan perlu ditingkatkan agar tercapainya pengendalian internal yang efektif dan efisien. Organisasi dengan pengendalian internal yang efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja karyawannya. Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian Ismail dan Sudarmadi (2019) yang menjelaskan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan yang telah

dipaparkan maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Satwa Sejahtera.

2.6.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Pengendalian intern terdiri dari kebijakan dan prosedur yang diterapkan untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai. Pengendalian internal yang baik akan dapat menjaga aset perusahaan, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen perusahaan. Pengendalian internal yang berjalan secara efektif merupakan kunci keberhasilan sebuah perusahaan. Aspek terpenting dalam sistem informasi akuntansi adalah bahwa sistem tersebut berjalan dalam pengendalian internal perusahaan. Oleh karena itu, sistem informasi akuntansi merupakan bagian dari pengendalian internal sebuah perusahaan. Kegiatan operasional perusahaan akan berjalan secara efektif dan efisien apabila mempunyai sistem informasi akuntansi yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari sistem pengendalian internal. Sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal di dalam suatu perusahaan dapat berjalan secara efektif akan dipengaruhi oleh kinerja karyawan dan kepatuhannya untuk menjalankan sistem tersebut. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan maka dapat

disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Penerapan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT

Sumber Satwa Sejahtera



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis data, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelatif asosiatif. Penelitian kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. Desain korelatif asosiatif adalah penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan menganalisis apakah ada pengaruh dan seberapa besar pengaruh dari sebab akibat dari variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2018).

Tujuan menggunakan desain korelatif asosiatif dalam penelitian adalah untuk melihat pengaruh variabel independen yaitu penerapan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT Sumber Satwa Sejahtera.

3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Jalan Kutalimbaru Desa Perpanden Kec. Kutalimbaru, Kabupaten Deli Serdang. Penelitian dilakukan sejak pengajuan judul pada bulan Januari 2023 dan direncanakan selesai pada bulan Desember 2023 sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 3.1. Rencana Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2023-2024									
		Jan-Feb		Maret-April		Mei-Juni		Okt-Des		Des-Jan	
1.	Pengajuan judul										
2.	Penyusunan proposal										
3.	Bimbingan proposal										
4.	Seminar proposal										
5.	Pengambilan Data										
6.	Pengolahan data										
7.	Penyusunan laporan seminar hasil skripsi										
8.	Seminar hasil										
9.	Sidang										

Sumber: Data Diolah, 2023

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada tahun 2023 sebanyak 32 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel disebut sebagai *sampling* jenuh, (Sugiyono, 2018)

Pada penelitian ini seluruh jumlah populasi dijadikan sampel penelitian berjumlah 32 orang karyawan (*sampling* jenuh).

3.3 Definisi dan Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
Penerapan sistem informasi akuntansi (X_1)	Penerapan sistem informasi akuntansi adalah sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan mengolah data untuk menghasilkan suatu informasi untuk pengambilan keputusan (Romney dan Steinbart, 2015)	1. Pengetahuan 2. Kemampuan 3. Keterampilan (Robbins dan Judge, 2016)	Ordinal
Pengendalian internal (X_2)	Pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi asset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum atau undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan (Hery, 2014).	1. Lingkungan pengendalian 2. Penilaian resiko 3. Aktivitas pengendalian 4. Informasi dan komunikasi 5. Pemantauan (Rai, 2010)	Ordinal

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas Kemandirian . (Sedarmayanti, 2017)	Ordinal

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Ada dua macam jenis data pada umumnya yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Jenis data yang akan dijelaskan di bawah ini memfokuskan pada data deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian (Sugiyono, 2018).

3.4.2 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh penulis langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan melalui

penyebaran kuesioner dan wawancara yang dilakukan kepada karyawan (Sugiyono, 2018).

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan data primer dan data sekunder.

1. Kuesioner (Angket)

Penyebaran kuesioner atau angket kepada responden guna mendapatkan data primer yaitu pengumpulan data secara langsung. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018). Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang aktif bekerja di perusahaan PT Sumber Satwa Sejahtera. Penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diberikan langsung kepada karyawan. Kuesioner yang digunakan model tertutup karena sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat responden.

Item dalam kuesioner penelitian menggunakan skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang dalam suatu penelitian. Skala Likert terdiri dari opsi jawaban yaitu: Sangat Setuju, Setuju, Ragu-Ragu, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Adapun penskoran item pernyataan positif terdiri dari:

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Ragu-Ragu = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Bila pernyataan negatif dengan skor:

Sangat Setuju = 1

Setuju = 2

Ragu-Ragu = 3

Tidak Setuju = 4

Sangat Tidak Setuju = 5 (Sugiyono, 2018).

3.6 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018), bahwa kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Dalam metode analisis data ini penulis menetapkan analisis deskriptif yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Selanjutnya data digambarkan data yang dilihat dari rata-rata, standar

deviasi, maksimum dan minimum analisis data deskriptif juga menggambarkan demografi responden dan variabel-variabel penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan mengolah data menggunakan program SPSS.

3.6.1 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas dan penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku.

1. Uji Validitas

Validitas merupakan sejauh mana alat ukur (pengukuran, tes, instrumen) mengukur apa yang memang sesungguhnya hendak diukur. Pengertian validitas tersebut menunjukkan ketepatan dan kesesuaian alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel. Alat ukur dapat dikatakan valid jika benar-benar sesuai dan menjawab secara cermat tentang variabel yang akan diukur. Penghitungan uji validitas menggunakan korelasi Pearson *product moment*, kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} tingkat kepercayaan 95%. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka item tersebut dinyatakan valid, dan jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka item tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2017).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana pengukuran individu-individu pada situasi-situasi yang berbeda memberikan hasil yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur, apakah

pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* hitung yang diperoleh lebih besar dari $r_{Cronbach's Alpha \text{ tabel}}$, maka dinyatakan reliabel. Nilai $r_{Cronbach's Alpha \text{ tabel}}$ untuk reliabilitas adalah 0,700 (Ghozali, 2017).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian statistik dengan analisis regresi dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik yaitu (Umar, 2017):

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan analisis grafik dan statistik.

a. Analisis Grafik

Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. Analisis Statistik

Untuk lebih memperkuat uji normalitas dilakukan secara statistik menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria jika nilai *asympt sig (2-tailed)* $> \alpha$ (0,05), maka sampel berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel independen sama dengan nol. Penelitian untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan memengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *Tolerance*, dan (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$).

Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Penelitian untuk mendeteksi ada tidak heterokedastisitas dalam model regresi adalah dengan melihat grafik antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu antara lain dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisisnya adalah :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

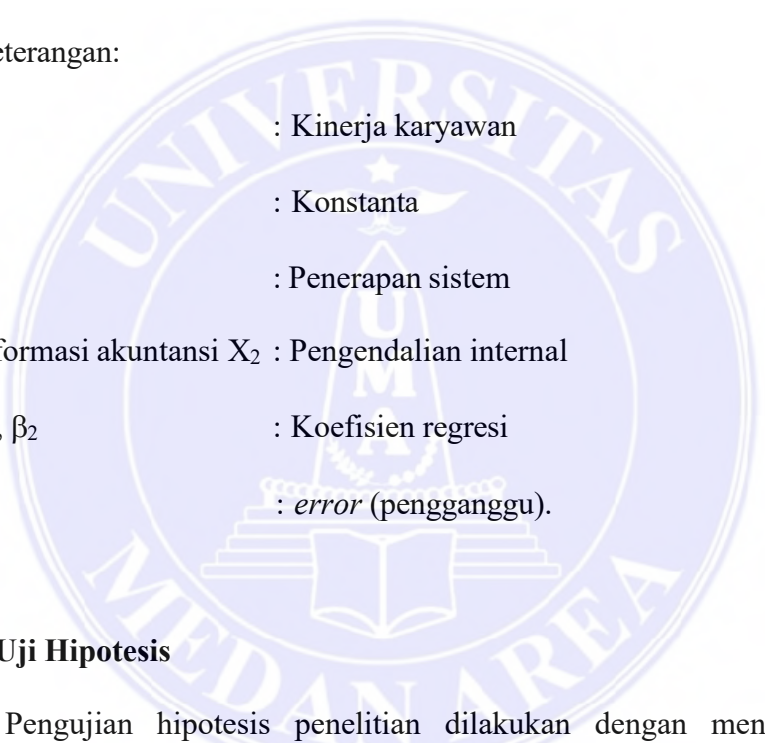
Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis

regresi linier berganda (*multiple analysis regresi*). Analisis regresi linier berganda digunakan, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi) (Sugiyono, 2018).

Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:



Y	: Kinerja karyawan
α	: Konstanta
X_1	: Penerapan sistem informasi akuntansi
X_2	: Pengendalian internal
β_1, β_2	: Koefisien regresi
e	: <i>error</i> (pengganggu).

3.6.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji Simultan dan uji Parsial sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel digunakan uji koefisien determinasi.

1. Uji parsial (Uji t)

Uji persial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen yaitu penerapan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal secara individu terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t dengan kriteria

apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$ maka ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Prianto, 2017).

2. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F (uji serentak/uji model/uji *Anova*) digunakan untuk menganalisis apakah semua variabel independen/bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2017). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut Tabel. Dengan asumsi apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_1 diterima

3.6.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain atau kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikat dalam satuan persentase. Menurut Sugiyono (2017), rumus untuk menghitung koefisien determinasi yaitu:

$$Kd = R^2 \times 100$$

$$\text{Dimana : } 0 \leq R^2 \leq 1$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa:

1. Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Satwa Sejahtera.
2. Pengendalian internal akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Satwa Sejahtera.
3. Sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal akuntansi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Satwa Sejahtera.

5.2 Saran

Saran yang diajukan berkaitan dengan kesimpulan hasil penelitian ini yaitu:

1. Perusahaan perlu memperhatikan tingkat signifikansi atas penerapan sistem informasi akuntansi. Hal ini disebabkan oleh pengendalian internal yang minim mengenai ketersediaan informasi yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melaksanakan tugas lebih maksimal.
2. Perusahaan dapat meningkatkan upaya tindakan pengendalian internal dengan memperhatikan aspek lingkungan pengendalian, penilaian risiko,

informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, dan pemantuan agar kinerja karyawan lebih optimal di masa mendatang.

3. Para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih lanjut tema yang sama dapat memperluas lagi ruang lingkup penelitian dengan memperluas populasi serta menambah sampel penelitian serta menambah variabel atau aspek lain bukan hanya terbatas pada variabel terkait pada penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Ainisha, A.A., Meidawati, N. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan. p-ISSN: 1411-4054/e- ISSN: 2579-3217.
- Arens, A.A., Elder, R.J., Beasley, M. S. (2014). *Auditing & Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi*, Edisi Kelimabelas, Jilid 1. Ciracas Jakarta:Erlangga.Daftar Pustaka
- Diana, A., & Lilis, S. (2012). Sistem Informasi Akuntansi Perancangan dan Penerapan. Yogyakarta: Andi.
- Dwiyanti, S. (2021). Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kcp Pulo Brayan Medan. Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/16884>
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media Penerbit.
- Fajrina, N.S.(2018).Pengaruh Persepsi Kemudahan, Persepsi Kebermanfaatan dan Persepsi Kepercayaan terhadap Minat Menggunakan *E-Complaint* (Studi kasus pada Mahasiswa Universitas Brawijaya).
<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/4813/4220>
- Fauzi, A. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi* , Yogyakarta: Deepublish. Ghazali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes, F. C. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hery. (2014). *Pengendalian Akuntansi Dan Manajemen*. Kencana Prenada Media Group.
- Ismail, F. F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada. *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi*, 3(1), 1– 13
- Khairunnisa. 2018. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada

PT.Bank Sumut Cabang Kisaran)

- Ladewi. Y. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi*. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Mahmudi. (2018). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika aditama
- Mangkuprawira, S., dan Aida, V.H. 2013. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardia, dkk, (2021). *Sistem Informasi dan Bisnis*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Marshall B. Romney, & Steinbart, P. J. (2011). *Accounting Information Systems*. Jakarta: Salemba Empat.
- Martanti, R.E.L. dan Masruroh. (2015). Peran Sistem Pengendalian Internal Pemberian Kredit Dalam Meminimalisir Non Performing Loan Pada PT Bank Mitraniaga, Tbk. *JIAFE, Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi*, 1(2): 1-11.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2011). *Human Resource Management*, (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- Nanda, S.G., Mahsina., Lestari, T. (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.
- Patraini, F.S., Dewi, F. G., Sukmasari, D. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa Konstruksi di Kota Bandar Lampung). *Jurnal Ilmiah Berkala Enam Bulanan*, 26(1): 12-21.
- Perdanakusuma, F.H., Simanjorang, D. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Intern dan Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pamor Ganda). *Jurnal Akuntansi Unihaz*, 4 (2): 178-183.
- Prawirosentono, S., dan Primasari, D, (2015). *Kinerja dan Motivasi Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

- Putra, M.D., dan Widyawati, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 8(9): 1-18.
- Putri, P.A.Y., dan Endiana, I D. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi di Kecamatan Payangan). *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2): 179-189.
- Rai, I.G.A. (2010). *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rampengan, E., Prayanthi, I. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial*, 21(2):145- 152. <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial>.
- Ricardianto, P.(2018). *Human Capital Management*. Jakarta: Media.
- Rizaldi, F. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 4(10), 38–51.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Romney, M.B., & Paul, J.S. (2014). *Sistem Informasi Akuntansi “accounting information systems”*. Edisi 13, Jakarta: Salemba Empat.
- Ruliyanti, S., & Siahaan, M. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Lampung. *Jurnal Pusdansi*, 1(2).
- Saraswati , E., Subagio, I.S. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan Pada Mandiri Tunas Finance Purwokerto. *Jurnal Akuntansi Unihaz*, 4(1): 111- 124.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sopian, D., Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, XI (2): 40-53.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung:Alfabeta.

- Susanto, A. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi: Struktur Pengendalian Resiko Pengembangan*. Bandung: Lingga Jaya.
- Susanto, A. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi-Pemahaman Konsep Secara Terpadu*. Edisi Pertama, Bandung : Lingga Jaya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taradipa, P.S. (2017). Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Bank Panin Tbk Cabang Kendari. *Jurnal Akuntansi (JAK)*, 2(1):27-38.
- Trakulmaykee N., Trakulmaykee Y., dan Hnuchek, K. 2016. Statistical Analysis: Improvement of Technology Acceptance Model in Mobile Tourist Guide Context. *Journal of Advanced Management Science*. 4(3): 181-186.
- Ulfa, M., Waryanto , R.B.D., Nurdina. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi di Kecamatan Waru). *Journal of Sustainability Business Research*. 3(3): 275- 284.
- Umar, H. (2017). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Warren, C.S., Reeve, J.M, Duchac, J.E., Wahyuni, E.T., dan Jusuf, A.A. (2017). *Pengantar Akuntansi 1*. Edisi 4, Jakarta Selatan : Salemba Empat
- Winarno, W.W. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi 2. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yuhanis, L. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Kajian Akutansi*, 21(1): 99-107.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER SATWA SEJAHTERA

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon Memberi Tanda *Checklist* (\checkmark) pada jawaban yang bapak/ibu
2. anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
3. Setelah mengisi kuesioner ini mohon bapak/ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
4. Keterangan alternatif jawaban dan skor:
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
 - b. TS = Tidak Setuju (2)
 - c. RR = Ragu-Ragu (3)
 - d. S = Setuju (4)
 - e. SS = Sangat Setuju (5)

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia saat ini :
4. Pendidikan Terakhir :
 - a. Diploma-III
 - b. Strata-1
5. Jabatan :
6. Lama Bekerja :

- a. 1 - 5 Tahun
- b. 6 - 10 Tahun
- c. 11 - 15 Tahun
- d. 16 - 20 Tahun
- e. > 20 Tahun

III. PERNYATAAN VARIABEL PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	ST
1.	Sistem informasi akuntansi di perusahaan tersedia dengan lengkap					
2.	Sistem informasi akuntansi mampu memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen					
3.	Sistem informasi akuntansi dapat dioperasikan pada waktu jam kerja dengan nyaman tanpa terkendala					
4.	Sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat menghasilkan laporan yang tepat					
5.	Format Sistem informasi akuntansi di perusahaan mudah digunakan					
6.	Cara kerja Sistem informasi akuntansi mudah untuk dipahami					
7.	Sistem informasi akuntansi memberikan kemudahan untuk mencari informasi yang di butuhkan					
8.	Sistem informasi akuntansi menyajikan laporan sesuai kebutuhan perusahaan					

PENGENDALIAN INTERNAL

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	ST
1.	Perusahaan mempunyai struktur Organisasi					
2.	Kebijakan dan prosedur perusahaan tempat saya bekerja sangat ketat dan Terkendali					
3.	Seluruh transaksi telah dicatat dengan benar sesuai dengan standar akuntansi					
4.	Seluruh transaksi yang dilakukan telah sesuai dengan sistem dan kebijakan Perusahaan					
5.	Informasi yang diperoleh dan dibutuhkan relatif cepat dan akurat dalam membuat bodi mobil dan Lainnya					
6.	Manajemen melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan peraturan sesuai peraturan perusahaan					

KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	ST
1.	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
3.	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu					
5.	Saya menggunakan waktu dalam bekerja secara efektif dan efisien					
6.	Saya datang ke kantor tepat waktu					

Lampiran 2. Data Penelitian

INPUT DATA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

SUBJE K	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	TOTA L
1	5	5	5	5	3	5	3	2	34
2	4	3	4	4	2	4	2	4	29
3	5	5	5	5	5	5	5	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	4	4	4	4	4	4	4	3	37
7	5	5	5	5	3	5	5	2	42
8	5	5	5	5	5	5	2	5	45
9	5	4	5	5	5	5	5	3	46
10	4	4	5	4	5	4	3	3	42
11	4	4	5	4	5	4	3	3	43
12	5	4	5	4	2	4	4	1	41
13	4	3	4	4	5	4	5	4	46
14	5	5	5	5	5	5	5	3	52
15	5	5	5	5	5	5	5	1	51
16	5	5	5	5	5	5	5	2	53
17	5	4	4	4	4	4	4	3	49
18	5	4	5	4	4	4	3	1	48
19	5	5	5	5	4	5	4	2	54
20	5	5	4	5	2	5	4	3	53
21	5	2	1	5	2	5	5	2	48
22	5	5	5	5	5	5	4	3	59
23	5	5	4	5	1	4	5	5	57
24	5	5	5	5	5	5	3	4	61
25	1	5	5	5	3	5	5	3	57
26	4	3	3	5	4	5	4	2	56
27	4	5	5	1	3	5	4	2	56
28	4	4	4	5	4	2	5	5	61
29	4	5	5	5	3	5	5	3	64
30	5	5	4	5	4	5	4	3	65
31	5	4	4	5	4	5	5	5	68
32	5	5	4	5	4	3	4	4	66

INPUT DATA PENGENDALIAN INTERNAL

SUBJEK	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
1	5	3	5	5	3	5	27
2	4	4	4	4	4	4	26
3	5	5	5	5	3	5	31
4	4	4	4	3	4	4	27
5	5	5	5	5	5	5	35
6	4	2	4	3	3	4	26
7	5	4	5	5	4	5	35
8	5	5	4	4	5	3	34
9	5	4	5	5	5	5	38
10	4	4	4	4	3	4	33
11	4	4	4	4	3	4	34
12	5	5	5	4	4	4	39
13	4	4	3	3	4	5	36
14	5	4	5	3	3	5	39
15	5	5	5	5	4	5	44
16	5	5	5	5	5	5	46
17	4	4	4	4	5	4	42
18	5	5	4	4	4	4	44
19	5	5	5	4	5	5	48
20	4	4	4	4	4	4	44
21	5	3	5	4	2	5	45
22	5	4	5	4	4	5	49
23	5	4	5	3	4	4	48
24	5	5	5	5	3	5	52
25	5	2	5	5	3	5	50
26	5	4	4	4	3	5	51
27	5	2	5	4	4	2	49
28	5	4	5	5	5	5	57
29	5	5	5	5	5	5	59
30	4	4	4	4	4	4	54
31	5	3	5	4	3	5	56
32	4	4	5	5	4	5	59

INPUT DATA KINERJA KARYAWAN

SUBJE K	K1	K2	K3	K4	K5	K6	TOTA L
1	3	5	4	4	5	4	26
2	4	4	4	4	4	4	26
3	4	5	5	3	3	3	26
4	4	4	4	3	3	3	25
5	5	5	5	5	5	5	35
6	2	4	4	2	3	2	23
7	3	5	4	4	4	4	31
8	5	5	5	4	5	5	37
9	3	5	5	5	5	5	37
10	3	4	4	3	3	3	30
11	3	4	4	3	3	3	31
12	2	5	5	4	4	4	36
13	4	3	3	2	3	2	30
14	3	5	5	3	4	4	38
15	3	3	3	3	3	3	33
16	5	5	5	5	5	5	46
17	4	4	4	4	4	4	41
18	4	4	5	3	4	4	42
19	5	5	5	5	5	4	48
20	4	4	4	4	4	4	44
21	2	3	5	1	4	5	41
22	4	4	4	4	4	4	46
23	5	5	5	4	4	4	50
24	2	5	4	4	5	4	48
25	1	4	5	5	4	5	49
26	4	4	4	4	3	3	48
27	1	1	4	4	4	5	46
28	4	4	4	5	5	4	54
29	5	5	5	5	5	5	59
30	4	4	4	4	4	4	54
31	2	5	5	3	5	3	54
32	4	5	4	4	4	4	57

Lampiran 3. *Output* Hasil Uji Statistika

Karakteristik Responden *Frequency Table*

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	25-35 Tahun	15	46,8	46,8
	36-45 Tahun	10	31,2	31,2
	46-60 Tahun	7	21,8	21,8
	Total	32	100,0	100,0

Jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	22	68,7	68,7	94,6
	Perempuan	10	31,2	31,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Pendidikan_terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma 3	5	15,6	15,6	96,4
	Strata 1	27	84,3	84,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi Akuntansi	32	20	35	29,46	4,636
Pengendalian Internal	32	12	30	23,96	4,906
Kinerja Karyawan	32	10	28	20,55	4,801
Valid N (listwise)	32				

Correlations

Correlations

		SIA1	SIA2	SIA3	SIA4	SIA5	SIA6	SIA7	SIA8	Total
SIA1	Pearson Correlation	1	,340*	,420*	,353*	,121	,521*	,272*	,052	,533**
	Sig. (2-tailed)		,010	,001	,008	,375	,000	,042	,702	,000

	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
SIA2	Pearson Correlation	,340*	1	,655*	,349*	,365*	,560*	,464*	,555*	,763**
	Sig, (2-tailed)	,010		,000	,008	,006	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
SIA3	Pearson Correlation	,420*	,655*	1	,591*	,436*	,568*	,485*	,450*	,836**
	Sig, (2-tailed)	,001	,000		,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
SIA4	Pearson Correlation	,353*	,349*	,591*	1	,484*	,571*	,503*	,496*	,777**
	Sig, (2-tailed)	,008	,008	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
SIA5	Pearson Correlation	,121	,365*	,436*	,484*	1	,158	,298*	,505*	,587**
	Sig, (2-tailed)	,375	,006	,001	,000		,244	,026	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
SIA6	Pearson Correlation	,521*	,560*	,568*	,571*	,158	1	,470*	,301*	,751**
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,244		,000	,024	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
SIA7	Pearson Correlation	,272*	,464*	,485*	,503*	,298*	,470*	1	,565*	,708**
	Sig, (2-tailed)	,042	,000	,000	,000	,026	,000		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
SIA8	Pearson Correlation	,052	,555*	,450*	,496*	,505*	,301*	,565*	1	,677**
	Sig, (2-tailed)	,702	,000	,000	,000	,000	,024	,000		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total	Pearson Correlation	,533*	,763*	,836*	,777*	,587*	,751*	,708*	,677*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*, Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

**, Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

Correlations

Correlations

		PI1	PI2	PI3	PI4	PI5	PI6	Total
PI1	Pearson Correlation	1	,541**	,600**	,564**	,477**	,608**	,752**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
PI2	Pearson Correlation	,541**	1	,607**	,631**	,595**	,620**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
PI3	Pearson Correlation	,600**	,607**	1	,954**	,870**	,564**	,916**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
PI4	Pearson Correlation	,564**	,631**	,954**	1	,905**	,517**	,911**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
PI5	Pearson Correlation	,477**	,595**	,870**	,905**	1	,550**	,880**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
PI6	Pearson Correlation	,608**	,620**	,564**	,517**	,550**	1	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Total	Pearson Correlation	,752**	,785**	,916**	,911**	,880**	,775**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

**, Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	Total
KK1	Pearson Correlation	1	,698**	,364**	,528**	,712**	,697**	,701**
	Sig. (2-tailed)		,000	,006	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
KK2	Pearson Correlation	,698**	1	,443**	,652**	,749**	,752**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
KK3	Pearson Correlation	,364**	,443**	1	,495**	,350**	,396**	,547**
	Sig. (2-tailed)	,006	,001		,000	,008	,002	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
KK4	Pearson Correlation	,528**	,652**	,495**	1	,573**	,641**	,703**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
KK5	Pearson Correlation	,712**	,749**	,350**	,573**	1	,786**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	,000		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
KK6	Pearson Correlation	,697**	,752**	,396**	,641**	,786**	1	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Total	Pearson Correlation	,701**	,784**	,547**	,703**	,871**	,782**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

**, Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a, Listwise deletion
based on all variables
in the procedure,

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	8

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a, Listwise deletion
based on all variables
in the procedure,

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	6

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a, Listwise deletion based on all variables in the procedure,

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,803	6

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,35753044
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,092
	Negative	-,114
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,065 ^c

a, Test distribution is Normal,

b, Calculated from data,

c, Lilliefors Significance Correction,

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi ^b		Enter

a, Dependent Variable: Kinerja

Karyawan

b, All requested variables entered,

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,715 ^a	,511	,493	3,420	1,565

a, Predictors: (Constant), Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi

b, Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	647,824	2	323,912	27,689	,000 ^b
	Residual	620,016	30	11,698		
	Total	1267,839	32			

a, Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b, Predictors: (Constant), Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi

Coefficients^a

Model	I	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,930	3,190		-,918	,363		
	Sistem Informasi Akuntansi	,548	,109	,529	5,042	,000	,838	1,193
	Pengendalian Internal	,306	,103	,313	2,984	,004	,838	1,193

a, Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Sistem Informasi Akuntansi	Pengendalian Internal
1	1	2,966	1,000	,00	,00	,00
	2	,022	11,547	,17	,13	,99
	3	,012	15,770	,83	,87	,00

a, Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std, Deviation	N
Predicted Value	11,70	24,58	20,55	3,432	32
Std, Predicted Value	-2,579	1,174	,000	1,000	32
Standard Error of Predicted Value	,496	1,326	,753	,245	32
Adjusted Predicted Value	12,00	24,79	20,55	3,407	32
Residual	-6,019	5,912	,000	3,358	32
Std, Residual	-1,760	1,729	,000	,982	32
Stud, Residual	-1,779	1,812	,001	1,013	32
Deleted Residual	-6,151	6,624	,004	3,582	32
Stud, Deleted Residual	-1,817	1,853	-,001	1,024	32
Mahal, Distance	,175	7,290	1,964	2,010	32
Cook's Distance	,000	,177	,023	,037	32
Centered Leverage Value	,003	,133	,036	,037	32

a, Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts