

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN
INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA
HOTEL GRANDHIKA
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH

KHAIRUNISA

198330118



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/1/26

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)27/1/26

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN
INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA
HOTEL GRANDHIKA
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH

KHAIRUNISA

198330118



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/1/26

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)27/1/26

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN
INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA
HOTEL GRANDHIKA
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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



OLEH

KHAIRUNISA

198330118

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

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Hotel Grandhika Kota Medan
Nama : Khairunisa
NPM : 198330118
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pemanding


(Prof. Dr. Hj. Saribulan Tambunan, S.E, MMA)


(Sari Nuzullina Rahmadhani, S.E, M.Acc, Ak)

Pembimbing

Pemanding

Mengetahui:


(Ahmad Rafiki, BBA(Hons), MMgt, PhD, CIMA)


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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal lulus:

29 Agustus 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Hotel Grandhika Kota Medan”**, yang saya susun merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dan terperinci sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.

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

Medan, 18 Agustus 2025



Khairunisa

198330118

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Khairunisa
NPM : 198330118
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Hotel Grandhika Kota Medan”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 18 Agustus 2025

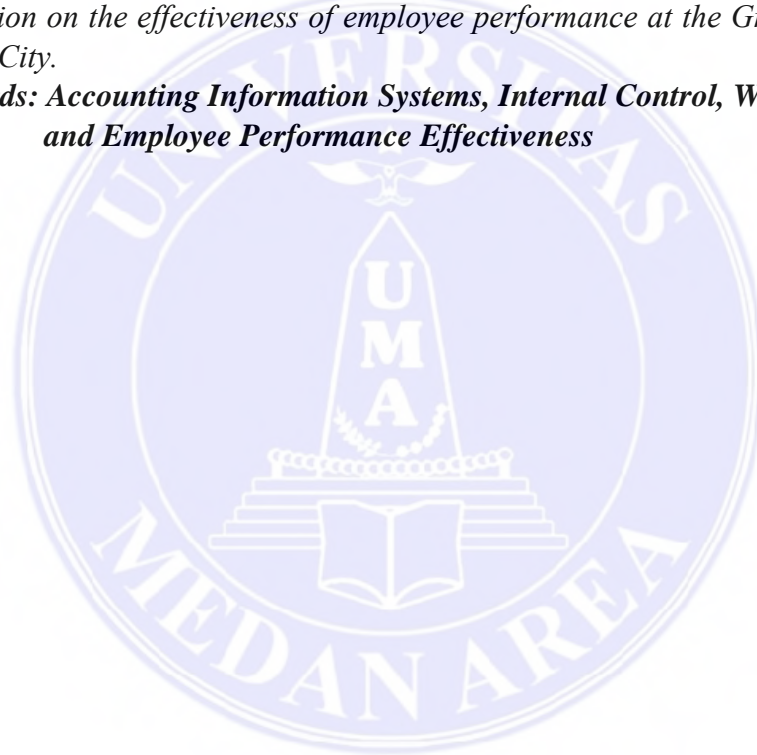
Yang menyatakan,


(Khairunisa)

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of accounting information systems, internal control and work motivation on the effectiveness of employee performance at the Grandhika Hotel, Medan City. This study uses primary data, primary data obtained from answers to a series of statements in the form of questionnaires to taxpayers totaling 74 respondents. The sample in this study was determined by the Slovin method which was Employees at the Grandhika Hotel, Medan City. This study uses multiple linear regression analysis techniques. Based on the results of partial testing, the effect of accounting information systems has a partial effect on the effectiveness of employee performance, internal control has a partial effect on the effectiveness of employee performance and work motivation has a partial effect on the effectiveness of employee performance. Based on the results of simultaneous testing, the effect of accounting information systems, internal control and work motivation on the effectiveness of employee performance at the Grandhika Hotel, Medan City.

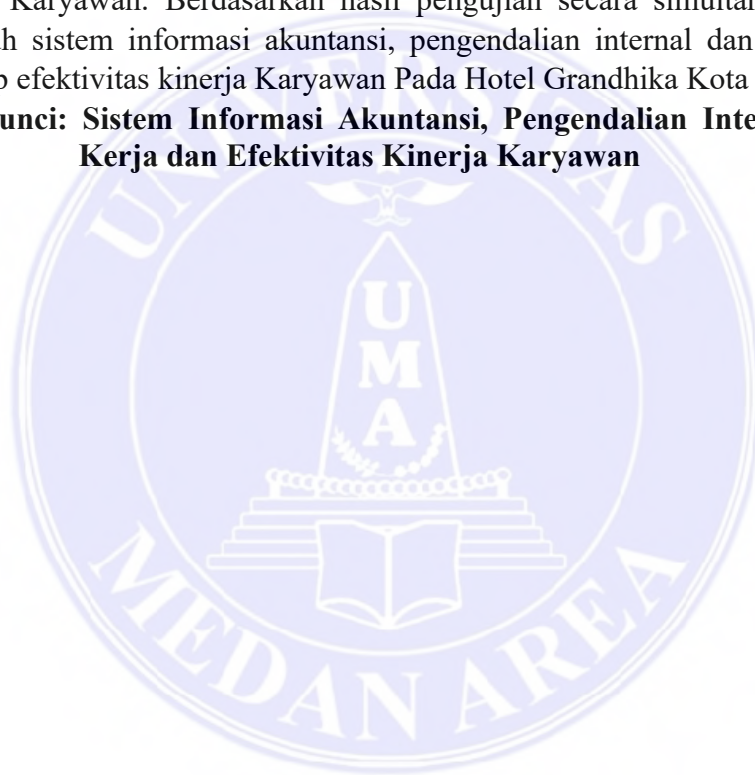
Keywords: Accounting Information Systems, Internal Control, Work Motivation and Employee Performance Effectiveness



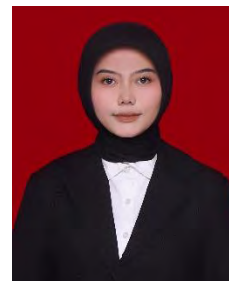
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja Karyawan Pada Hotel Grandhika Kota Medan. Penelitian ini menggunakan data primer, data primer diperoleh dari jawaban terhadap serangkaian pernyataan dalam bentuk kuesioner kepada pelaku pajak yang berjumlah 74 responden. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode slovin yang berada Karyawan Pada Hotel Grandhika Kota Medan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh sistem informasi akuntansi berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas Kinerja Karyawan, pengendalian internal berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas Kinerja Karyawan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan bahwa antara pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja Karyawan Pada Hotel Grandhika Kota Medan.

Kata kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Efektivitas Kinerja Karyawan



RIWAYAT HIDUP



Nama	Khairunisa
NPM	198330118
Tempat, Tanggal Lahir	Medan, 2 November 2001
Nama Orang Tua :	
Ayah	Mugi Rahayu
Ibu	Keriawati
Riwayat Pendidikan	
SMP	SMP Dharma Pancasila Medan
SMA/SMK	SMK Negeri 8 Medan
Riwayat Studi Uma	-
Pengalaman Pekerjaan	Kitchen Mauku Kopi
No. HP/WA	085264043894
Email	khairuniiiisaa@gmail.com

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Hotel Grandhika Kota Medan”**. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menempuh program strata-1 (S1) Sarjana Akuntansi program studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki peneliti. Oleh karena itu peneliti menerima segala kritik dan saran yang membangun dalam perbaikan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kerendahan hati, peneliti mengucapkan kerendahan hati yang begitu besar 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, S.E., M.Si selaku Kepala Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
4. Bapak Dr. Muhammad Akbar Siregar, S.E, M.Si selaku Ketua Panitia yang sudah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan, bimbingan serta saran yang bermanfaat selama proses seminar dan sidang meja hijau.

5. Ibu Prof. Dr. Hj. Saribulan Tambunan SE, MMA selaku Dosen Pembimbing yang sudah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan, bimbingan serta saran yang bermanfaat selama proses penulisan skripsi ini.
6. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, S.E, M.Acc, Ak selaku Dosen pembimbing yang sudah berkenan meluangkan waktu dalam melaksanakan kegiatan seminar dan meja hijau.
7. Bapak Thezar Fiqih Hidayat Hasibuan, S.E, M.Si selaku Dosen Sekretaris yang sudah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan juga masukan yang bermanfaat dalam proses penulisan skripsi ini.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua yang saya sayangi dan cintai Bapak Mugi Rahayu dan Ibu Keriawati yang sudah memberikan dukungannya baik dari materi, doa, dan juga nasihat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teristimewa kepada Alqa Subhan yang selalu memberikan dukungan serta semangat dalam penyelesaian skripsi ini dan juga nasihat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu peneliti mengharapkan kritik dan saran dari pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.

Medan, 29 Mei 2025



Khairunisa

NPM. 198330118

DAFTAR ISI

ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Pertanyaan Penelitian	8
1.4. Tujuan Penelitian.....	9
1.5. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. <i>Goal Setting Theory</i>	11
2.2. Efektivitas Kinerja Karyawan	12
2.2.1. Pengertian Efektivitas Kinerja Karyawan	12
2.2.2. Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan	14
2.2.3. Indikator Efektivitas Kinerja Karyawan.....	16
2.3. Sistem Informasi Akuntansi	17
2.3.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi	17
2.3.2. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi	18
2.3.3. Tujuan penyusunan Sistem Informasi Akuntansi.....	18
2.3.4. Pemanfaatan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi... ..	19
2.3.5. Indikator Penerapan Sistem Informasi Akuntansi.....	20
2.4. Pengendalian Internal	20
2.4.1. Pengertian Pengendalian Internal	20
2.4.2. Konsep Pengendalian Internal.....	21
2.4.3. Indikator Pengendalian Internal	22
2.5. Motivasi Kerja	23
2.5.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	23
2.5.2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	24
2.5.3. Indikator Motivasi Kerja	24
2.6. Penelitian Terdahulu.....	26
2.7. Kerangka Konseptual	28
2.8. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Desain Penelitian	34
3.2 Objek dan Waktu Penelitian.....	34
3.2.1 Objek Penelitian	34
3.2.2 Waktu Penelitian	34

3.3 Defenisi Operasional Variabel	35
3.4 Populasi dan Sampel	37
3.4.1 Populasi	37
3.4.2 Sampel Penelitian	37
3.5 Metode Pengumpulan Data	38
3.6 Metode Analisis Data	39
3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.	39
3.6.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	41
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	41
3.6.3.1 Uji Normalitas.....	41
3.6.3.2 Uji Multikolinieritas.....	42
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	43
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
3.8 Uji Hipotesis	44
3.7.1 Uji t (parsial)	44
3.7.2 Uji f (Simultan)	45
3.7.3 Koefisien Determinasi	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Hasil Penelitian.....	47
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	47
4.1.2 Identitas Responden	48
4.2 Penyajian Data Angket Responden Penelitian	49
4.2.1 Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X_1).....	49
4.2.2 Variabel Sistem Pengendalian Internal (X_2).....	51
4.2.3 Variabel Motivasi Kerja (X_3)	54
4.2.4 Variabel Efektivitas Kinerja Karyawan (Y).....	57
4.3 Metode Analisis Data	59
4.3.1 Uji Kualitas Data	59
4.3.1.1 Uji Validitas	59
4.3.1.2 Uji Reliabilitas.....	62
4.4 Uji Asumsi Klasik.	63
4.4.1 Uji Normalitas	63
4.4.2 Uji Multikolinieritas	65
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	66
4.5 Teknik Analisa Data.	67
4.5.1 Uji Regresi Linear Berganda.	67
4.5.2 Uji Hipotesis	69
4.5.2.1 Uji t (Uji Parsial).....	69
4.5.2.2 Uji Simultan Signifikan (Uji F)	70
4.5.2.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	71
4.6 Pembahasan	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran	79

DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	87



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rata –Rata Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021-2023.....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1	Waktu Penelitian	35
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1	Skala Pengukuran Nominal	47
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Sesuai dengan Jenis Kelamin pada 74 responden seluruh pegawai pada Hotel Grandhika Medan tahun 2025	48
Tabel 4.3	Karakteristik Responden sesuai dengan Usia.....	48
Tabel 4.4	Skor Angket untuk Variabel Sistem informasi Akuntansi (X1)	49
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Sistem Pengendalian Internal (X2)	52
Tabel 4.6	Tabulasi Data Responden Variabel Motivasi Kerja (X3)	55
Tabel 4.7	Skor Angket untuk Variabel Efektivitas Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.8	Hasil Uji data Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1)	59
Tabel 4.9	Hasil Uji data Validitas Variabel Sistem Pengendalian Internal (X2)	60
Tabel 4.10	Hasil Uji data Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3).....	61
Tabel 4.11	Hasil Uji data Validitas Variabel Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)	62
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov).....	63
Tabel 4.14	Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4.15	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4.16	Hasil Uji – t.....	70
Tabel 4.17	Hasil Uji- F.....	71
Tabel 4.18	Koefisien Determinasi.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1	Histogram Normalitas Data.....	64
Gambar 4.2	Grafik Normalitas Data	65
Gambar 4.3	Uji Heteroskedastisitas	67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran 2	Tabulasi Penelitian	90
Lampiran 3	Hasil Output SPSS.25	97
Lampiran 4	Surat Izin Penelitian	107
Lampiran 5	Surat Selesai Riset Penelitian	108



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan, hal ini terjadi karena karyawan sebagai penggerak utama roda dalam kegiatan perusahaan. Dengan kata lain, karyawan menjadi penguat fungsi-fungsi organisasi di dalam sebuah perusahaan. Banne et al., (2023:310) menyatakan bahwa, kinerja memegang peranan penting dalam suatu organisasi sebab dalam konsep mencapai tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan karyawan yang kompeten dalam bidangnya karena dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan semua beban kerja yang ada di perusahaan serta akan membawa kemajuan bagi perusahaan (Martha & Maiwan, 2020:71)

Hotel salah satu akomodasi yang menjual sebagian atau keseluruhan bangunan untuk jasa pelayanan penginapan, penyedia makanan dan minuman serta fasilitas lainnya bagi masyarakat umum dan dikelola secara komersial. Industri perhotelan adalah salah satu usaha yang berjalan secara komersial dimana memanfaatkan seluruh bangunannya untuk menyediakan layanan makanan dan minuman, penginapan dan layanan tambahan lainnya (Napu et al., 2024). Dengan adanya berbagai pilihan akomodasi yang ditawarkan membuat persaingan yang ketat bagi pihak hotel. Era digital kini perkembangan dunia usaha mengalami peningkatan yang signifikan.

Dalam dunia bisnis dapat dilihat dari banyaknya perusahaan yang bersaing salah satu tujuan utama adalah untuk memperoleh keuntungan yang maksimal (Mangkunegara, 2019). Di bisnis perhotelan, pentingnya memudahkan hubungan system diharapkan setiap perusahaan dapat mengikuti perkembangan teknologi informasi yang baik dan efektif sehingga tujuannya dapat dicapai. Unsur penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan dan secara aktif melibatkan mereka dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang tepat (Aulia et al., n.d. 2020). Dengan adanya pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional merupakan pangkal dari keinginan organisasi untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja (Fitria et al., 2023).

Kinerja yang baik ditunjukkan ketika karyawan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan target. Pratama et al., (2024). menyebutkan bahwa “Kinerja (*performance*) secara sederhana diartikan sebagai kemampuan dan usaha yang dilakukan seseorang, tim maupun organisasi untuk mencapai target yang telah

ditetapkan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil ataupun prestasi kerja yang dihitung berdasarkan target yang diteapkan sebelumnya dan capaian tertentu pada suatu periode waktu (hari, bulan dan tahun).”

Mengingat kinerja menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan di masa mendatang. Langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan perbaikan untuk meningkatkan kualitas karyawan sehingga perusahaan mampu menjadi unggul dalam persaingan, atau setidaknya dapat bertahan. Kinerja karyawan ialah sesuatu yang ditunjukkan oleh seorang karyawan ataupun salah satu proses yang berhubungan dengan tugas pekerjaan yang sudah ditentukan. Kinerja seorang karyawan yang baik dapat terlihat dari kualitas seorang karyawan itu sendiri, apabila seorang karyawan yang melaksanakan pekerjaan mempunyai keterikatan yang tinggi, baik secara psikologis, emosional, maupun fisik atas kinerja yang ada didalam suatu perusahaan (Anuari et al., 2021).

Hotel Grandhika Setiabudi Medan adalah tempat yang bagus dan nyaman untuk berkunjung jika ingin bersantai dan berbagai fasilitas mewah. Namun, dari data lapangan dapat diketahui bahwa banyak karyawan pada Hotel Grandhika yang kurangnya motivasi kerja, dan salah satunya yakni kepemimpinan dikarenakan pemimpin mempunyai kekuatan secara langsung yang mempunyai efek yang luar biasa terhadap bawahannya, oleh sebab itu kurangnya peraturan yang ada untuk karyawan disitu mengakibatkan karyawan kurangnya serius dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Grandhika Setiabudi Medan.

Tabel 1.1.
Rata –Rata Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021-2023.

Bagian	2021	2022	2023	Rata-rata Penilaian	Penilaian
Sekretariat dan hukum	89,87	81,02	79,04	83,31	Baik
SDM & Sistem Manajemen	80,54	76,04	71,01	75,86	Cukup
Keamanan Lingkungan	79,86	71,09	72,31	74,43	Cukup
Teknik dan Pengelolaan	77,84	82,03	75,48	78,45	Cukup
Akuntansi & Keuangan	90,7	90,14	77,90	86,24	Baik
Fasilitas dan Teknologi Informasi	79,93	85,06	78,83	81,27	Baik

Sumber : Hotel Grandhika Setiabudi Medan (2024)

Keterangan :

Buruk	= 60-70
Cukup	= 71-80
Baik	= 81-90
Baik Sekali	= 91-100

Berdasarkan tabel 1.1 menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengalami perubahan setiap tahun nya, dimana rata-rata kinerja karyawan di tahun 2021 mengalami penurunan rata-rata kinerja karyawan sebesar 83,12 dalam kategori baik selanjutnya pada tahun 2022 mengalami penurunan kinerja karyawan dengan rata-rata 80 dalam kategori cukup, dan pada tahun 2023 juga mengalami penurunan yang sangat rendah dengan rata-rata 75,86 dengan kategori cukup. Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan, terdapat ketidakstabilan pada kinerja karyawan pada Hotel Grandhika Setiabudi Medan. Penurunan nilai tersebut disebabkan beberapa faktor yakni Tekanan kerja yang terlalu tinggi, Kurangnya apresiasi Lingkungan kerja yang tidak sehat, Pertengkaran antar karyawan, Remunerasi yang kurang sesuai,

Fasilitas yang tidak memadai, Masalah keluarga, Motivasi yang minim dan juga Sifat dasar calon karyawan.

Sistem informasi akuntansi selain digunakan sebagai alat manajemen untuk mendapatkan informasi, menganalisis, dan memutuskan juga berfungsi sebagai alat untuk mempertanggungjawabkan wewenang yang telah didelegasikan manajemen kepada level-level manajemen di bawahnya dan karyawan pelaksana. Jadi sistem informasi akuntansi merupakan jaringan dari seluruh prosedur, formulir-formulir, catatan-catatan, dan alat-alat yang digunakan untuk mengolah data keuangan menjadi suatu bentuk laporan yang akan digunakan oleh pihak manajemen dalam mengendalikan kegiatan usahanya dan selanjutnya digunakan sebagai alat pengendalian keputusan manajemen (Anna Maria, Sentot Imam, Ma'ruf, dan Suarni 2019:33).

Selain itu sistem informasi merupakan hal penting didalam kegiatan bisnis, karena dapat mengikuti perkembangan teknologi informasi, mengubah kondisi ekonomi, dan mempengaruhi persaingan dalam dunia bisnis. Penerapan sistem informasi akuntansi yang terkomputerisasi, karyawan dapat dengan mudah mengakses data dan informasi keuangan yang relevan serta dapat signifikan meningkatkan kinerja mereka. Sejalan dengan riset Ruliyanti & Siahaan, (2021), (Jayanti et al., 2022) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi secara parsial berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan karena penerapan sistem informasi akuntansi bisa meningkatkan kinerja karyawan yang berawal dari pencatatan manual berpindah kedalam pencatatan digital sesuai perkembangan

zaman. Berbeda pengujian dengan Septiana et al., (2022) sistem informasi akuntansi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain sistem informasi akuntansi ada faktor lain yang harus diperhatikan yaitu pengendalian internal. Romney & Steinbart (2019) pengendalian internal yaitu suatu proses yang dilakukan oleh manajemen dan karyawan suatu organisasi untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa tujuan organisasi tercapai dengan efektif dan efisien. Terdapat manfaat dari pengendalian internal yaitu membantu melindungi aset dari penyalagunaan, menyiapkan laporan keuangan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Hal yang menyebabkan permasalahan dalam pengendalian internal adalah terjadinya kecurangan atau penyelewengan laporan keuangan yang mungkin terjadi, maka dari itu perusahaan memerlukan pengendalian internal yang baik karena memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan secara efektif.

Hal ini sejalan dengan penelitian Septiana et al., (2022) menyatakan bahwa pengendalian internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena pengendalian didalam perusahaan tersebut sudah diterapkan dengan baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruliyanti & Siahaan, (2021) menyatakan bahwa pengendalian internal secara parsial tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah faktor lainnya yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adhari, (2021) motivasi kerja adalah sesuatu yang diperlukan bagi setiap pekerja guna memotivasi pencapaian tujuan atau target yang ditetapkan untuk mereka sendiri ditempat kerja. Terdapat beberapa

manfaat dalam motivasi kerja yaitu memotivasi karyawan untuk aktif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, dan menumbuhkan kepuasan kerja serta prestasi kerja yang tinggi. Penurunan kinerja karyawan berdampak pada penurunan motivasi kerja dalam diri karyawan sebab kurangnya semangat kerja yang sering mengakibatkan rendahnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Penerapan motivasi kerja yang baik dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan membantu mereka mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Swahyuni & Adnantara, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan dalam memberikan motivasi dan dukungan dari luar diri individu yang dapat memberikan semangat karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanda et al., (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebab karyawan merasa tidak mendapatkan motivasi dari perusahaan tersebut sehingga karyawan merasa malas dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Hotel Grandhika Medan”**

1.2 Rumusan Masalah

Menurunnya Efektivitas kinerja karyawan tiap tahun terjadi pada bagian Sekertariat hukum, SDM dan Sistem Manajemen, Keamanan Lingkungan, Teknik pengelolaan, Akuntansi dan Keuangan serta Fasilitas dan teknologi terjadi setiap tahunnya, hal ini harus dilakukan seperti perlunya pengkajian terhadap efektivitas kinerja karyawan karena kurangnya Kualitas kerja, yang dimana kemampuan dan keahlian seseorang dalam melakukan pekerjaan karyawan kurang baik dan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan pada perusahaan tersebut, belum terjadinya efektivitas dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan serta kurangnya ketepatan waktu dalam absensi pada Hotel Grandhika Medan. Pada penelitian Ginting (2020) suatu kinerja yang baik dipengaruhi oleh karyawan pada pihak internal tersebut, semakin baik efektivitas kinerja karyawan tersebut maka semakin baik juga peningkatan suatu karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan tersebut.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Hotel Grandhika Medan?
2. Apakah Pengendalian internal berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Hotel Grandhika Medan?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Hotel Grandhika Medan?

4. Apakah Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Hotel Grandhika Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Hotel Grandhika Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengendalian internal terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Hotel Grandhika Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Grandhika Medan).
4. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Hotel Grandhika Medan.

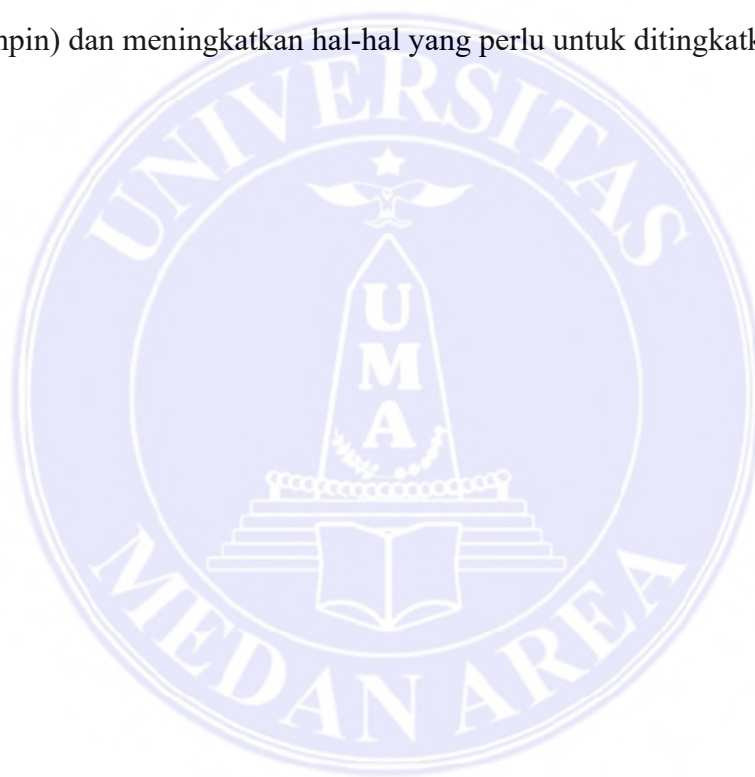
1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sangat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai Efektivitas Kinerja karyawan pada perusahaan terkait, khususnya Pengaruh antara Sistem Informasi Akuntansi terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Hotel Grandhika Medan, Pengaruh antara Pengendalian internal terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Hotel Grandhika Medan dan Pengaruh Motivasi kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Hotel Grandhika Medan

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini akan dapat membantu mengetahui respon karyawan pada pihak yang bersangkutan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan dengan tujuan meningkatkan Efektivitas kinerja karyawan bagi Hotel Grandhika Medan tetap dapat menjaga hubungan baik antara karyawan dan atasan (pemimpin) dan meningkatkan hal-hal yang perlu untuk ditingkatkan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan pertama kali dimunculkan oleh Dr. Edwin Locke pada tahun 1960. Melalui artikel miliknya yang berjudul “*Toward A Theory Of Task Motivation And Incentives*”, Lotcke (1960) memperlihatkan adanya hubungan antara tujuan dengan kinerja seseorang terhadap tugas atau pekerjaan yang di berikan. Dia mengemukakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan yang mudah. *Goal setting theory* merupakan model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan, dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan.

Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen berdasarkan tujuan, apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakanya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Lotcke dan Latham menerbitkan sebuah buku yang berjudul “*A Theory Of Goal Setting And Task Performance*” bahwa didalamnya berisikan prinsip-prinsip sebagai penetapan tujuan adalah kejelasan, menantang, komitmen, umpan balik,

dan kompleksitas tugas. Dengan pendekatan *Goal setting theory* sebuah kinerja yang baik dan maksimal diasumsikan sebagai tujuan perusahaan, dan variabel kerjasama tim (*teamwork*), etika kerja islam, dan loyalitas kerja sebagai faktor penentu, apabila faktor-faktor tersebut secara baik diterapkan dalam instansi, maka tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan akan tercapai.

Goal Setting theory bisa bekerja sebagai proses motivasional karena *Goal Setting theory* bisa menciptakan diskrepansi antara *performance* saat ini dengan *performance* yang diharapkan. Misalnya pada *shopping assistant* atau *customer service* dapat dilihat jika *performance*-nya saat ini lebih rendah dari *goal* yang telah ditetapkannya maka dapat terlihat gap atau deskrepansi diantaranya dan hal ini dapat menjadi motivator dirinya atau peningkatan kinerja karyawan (Pranata, 2019)

2.2 Efektivitas Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Efektivitas Kinerja Karyawan

Efektivitas Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Efektivitas Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan reputasinya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan

dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut (Herlina, 2020) .

Menurut Sulistyowati & Auliya, (2022) Efektivitas Kinerja pegawai adalah Pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya untuk mencapai setiap tujuan organisasi. Berdasarkan uraian pemahaman beberapa ahli tentang Efektivitas kinerja karyawan, peneliti merangkum kinerja pegawai ialah temuan kerja yang dapat dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tanggung jawab dan wewenang masing masing (Hermawati et al., 2022)

Hamdiyah et al., (2020) mengatakan bahwa Efektivitas kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang menunjukkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Setyo et al., (2022) Efektivitas Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sebaiknya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Efektivitas Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Efektivitas Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Wahyuni et al., (2023) Secara umum, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

2.2.2 Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan

Efektivitas Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor (Maryati & Kusumayuda, 2021) faktor tersebut sebagai berikut:

1. Keahlian dan Kemampuan

Semua karyawan, baik atasan maupun bawahan, harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja menyelesaikan tugasnya, semakin mudah mereka menyelesaikan tugasnya dengan tepat. Oleh karena itu, tingkat kemampuan dan keahlian seseorang akan berdampak pada kinerja setiap karyawan.

2. Pengetahuan

Ketika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik, itu karena mereka memiliki kemampuan yang lebih mendalam dalam bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan yang cukup dalam pekerjaannya, kemampuannya cenderung lebih rendah.

3. Rancangan Kerja

Faktor yang membuat karyawan lebih mudah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka adalah pekerjaan yang dirancang dengan baik.

4. Kepribadian

merupakan keseluruhan jumlah orang yang berinteraksi dan bereaksi satu sama lain di dalam sebuah organisasi. Pribadi yang baik akan meningkatkan kinerja seseorang, karena mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan tanggung jawab dan penuh semangat.

5. Motivasi Kerja

Ini berasal dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu. Jika seseorang memiliki dukungan yang kuat dari orang-orang di sekelilingnya, mereka akan termotivasi untuk melakukan tugas dan kewajibannya.

6. Kepemimpinan

merupakan sikap atasan terhadap anggotanya dalam mengorganisasikan sistem kerja, mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka. Perilaku seorang pemimpin dapat menunjukkan peningkatan kinerja karyawan. jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan cepat.

7. Komitmen

Kepatuhan karyawan terhadap semua peraturan yang berlaku di perusahaan atau organisasi adalah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Karena karyawan telah setuju untuk mematuhi semua SOP yang berlaku, mereka akan berusaha sebaik mungkin untuk bekerja dan merasa bersalah jika mereka melanggarnya.

8. Gaya Kepemimpinan

merupakan cara seorang pemimpin berbicara atau memerintah bawahannya.

Ini menunjukkan bahwa berbagai gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan keadaan suatu organisasi.

9. Lingkungan Kerja

merupakan suasana dan lingkungan tempat seseorang bekerja. Suasana kerja yang nyaman dan aman akan meningkatkan produktivitas karyawan.

2.2.3 Indikator Efektivitas Kinerja Karyawan

Silaen et al., (2021) mengidentifikasi empat indikator untuk mengukur Efektivitas kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan dan keahlian seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas organisasi dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, seperti ketepatan waktu, ketelitian dalam bekerja dan kualitas dalam bekerja.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah waktu yang dihabiskan seorang pegawai untuk bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja juga dapat dilihat dari kecepatan kerja pegawai. Kuantitas kerja merupakan salah satu indikator kinerja karyawan, salah satu dari kuantitas kerja seperti kerja sama tim, kehadiran dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

3. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Efektivitas dapat diukur dengan membandingkan rencana yang telah ditentukan dengan hasil yang telah dicapai.

4. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah melakukan sesuatu pada saat yang diharapkan atau tepat, tanpa terlambat. Ketepatan waktu juga dapat diartikan sebagai batas waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.3 Sistem Informasi Akuntansi

2.3.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi merupakan sistem informasi fungsional yang mendasari sistem informasi fungsional yang lainnya seperti sistem informasi keuangan, sistem informasi pemasaran, sistem informasi produksi dan sistem informasi sumber daya manusia. Sistem-sistem informasi lain membutuhkan data keuangan dari sistem informasi akuntansi.

Kasmir (2020:4) Sistem Informasi Akuntansi adalah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan pengoperasian bisnis. Sonia (2019) mendefinisikan sistem informasi akuntansi terdiri dari tiga subsistem utama yaitu: sistem pemrosesan transaksi yang mendukung operasi bisnis setiap hari dengan sejumlah dokumen untuk para pemakai seluruh organisasi, sistem pelaporan buku besar yang menghasilkan laporan keuangan tradisional dan sistem pelaporan manajemen yang menyediakan manajemen dengan internal laporan keuangan

dengan tujuan khusus dan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan.

Mulyadi (2019:19) Sistem Informasi Akuntansi adalah catatan dan laporan yang dikoordinasikan sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Dari beberapa pengertian di atas, disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sistem yang memproses data dan transaksi untuk menghasilkan laporan keuangan perusahaan baik berupa catatan atau laporan yang dikoordinasikan sedemikian rupa guna memudahkan pengelolaan perusahaan.

2.3.2 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Adapun fungsi penting sistem informasi akuntansi Agus (2020 : 59) adalah :

- a. Mengumpulkan dan menyimpan data tentang aktivitas dan transaksi.
- b. Memproses data menjadi informasi yang dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan.
- c. Melakukan kontrol secara tepat terhadap aset organisasi.

2.3.3 Tujuan penyusunan Sistem Informasi Akuntansi

Tujuan utama penyusunan sistem informasi akuntansi dalam suatu perusahaan Agus (2020 : 59) adalah sebagai berikut :

- a. Untuk meningkatkan informasi, yaitu informasi yang tepat guna, terpercaya dan tepat waktu, dengan kata lain sistem informasi akuntansi harus dengan cepat dan tepat dapat memberikan informasi yang diperlukan.

- b. Untuk meningkatkan sistem pengendalian internal, yaitu sistem pengendalian internal yang diperlukan agar dapat mengamankan kekayaan perusahaan. Ini berarti bahwa sistem informasi akuntansi yang disusun harus juga mengandung kegiatan pengendalian internal.
- c. Harus dapat menekan biaya-biaya tata usaha, ini berhubungan dengan adanya biaya-biaya untuk menyusun sistem informasi akuntansi seefisien mungkin.

2.3.4 Pemanfaatan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Ahli Agus (2020 : 59) pemanfaatan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dapat dilakukan pada aktivitas perusahaan yang terbagi ke dalam beberapa subsistem dari Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, yaitu:

- 1) Sistem pemrosesan transaksi (*Transaction Processing System-TPS*).
- 2) Sistem buku besar atau pelaporan keuangan (*General ledger or Financial Reporting System-GL/FRS*).
- 3) Sistem pelaporan manajemen (*Management Reporting System-MRS*)

Hasil yang dapat diperoleh dengan pemanfaatan sistem informasi akuntansi adalah sebuah informasi. Informasi merupakan data yang telah diatur dan diproses untuk memberikan arti (Marshall dan Steinbart (2015:36). Pemanfaatan sistem informasi akuntansi dapat diketahui dari keberadaan komputer, *software*, serta jaringan internet. Proses akuntansi dapat didukung oleh bantuan software akuntansi yang ada pada komputer perusahaan (Rosdiana & Mastuti, 2019). Hal ini merupakan komponen awal untuk penerapan sistem informasi akuntansi yang terkomputerisasi di dalam suatu perusahaan.

2.3.5 Indikator Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

AICPA (*American Institute of Chartered Public Accountants*), pengukuran Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dapat dilakukan melalui beberapa dimensi, yaitu sebagai berikut:

1. Ketersediaan (*availability*)

Sistem tersebut tersedia untuk dioperasikan dan digunakan.

2. Keamanan (*security*)

Sistem dilindungi dari akses fisik maupun logis dari pihak yang tidak memiliki otoritas. Hal ini bertujuan untuk mencegah penggunaan yang tidak sesuai, pemutar balikan, penghancuran, pengungkapan informasi, maupun pencurian sumber daya sistem.

3. Dapat dipelihara (*maintainability*)

Sistem dapat diubah apabila diperlukan tanpa mempengaruhi ketersediaan, keamanan, dan integrasi sistem.

4. Integrasi (*integrity*)

Pemrosesan sistem bersifat lengkap, akurat dan tepat waktu. Sebuah sistem dikatakan memiliki integrasi apabila dapat melaksanakan fungsi yang diperuntukkan bagi sistem tersebut secara keseluruhan dan bebas dari manipulasi sistem.

2.4 Pengendalian Internal

2.4.1 Pengertian Pengendalian Internal

Romney dan Steinbart (2019) pengendalian intern sebagai proses pengoperasian perusahaan yang penting dan merupakan bagian integral dari

aktivitas manajemen yang berfungsi memberikan jaminan memadai agar perusahaan dapat mencapai laba maksimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang pengendalian intern yang efektif terutama dalam siklus penjualan, karena kekurangan pengendalian intern pada aktivitas penjualan dapat memicu kecurangan dan penyelewengan yang disengaja karena kelemahan dalam pengendalian internal. Selain itu, pengendalian internal juga berfungsi sebagai metode pengawasan menyeluruh terhadap aktivitas perusahaan dan sistem yang digunakan dalam menjalankan perusahaan, serta mencakup instrumen yang digunakan oleh perusahaan.

Adawiyah et al., (2023). menyatakan bahwa, Sistem Pengendalian Internal merupakan suatu sistem pengawasan dan penanganan yang diimplementasikan oleh manajemen perusahaan untuk memastikan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas operasi bisnis, berjalan dengan semestinya serta meminimalisir risiko-risiko yang menghambat pencapaian tujuan bisnis.

Sistem pengendalian internal, sebagaimana didefinisikan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), mencakup penerapan metode dan peraturan yang terkoordinasi dalam perusahaan untuk melindungi asetnya, memverifikasi keakuratan dan keandalan informasi akuntansi, meningkatkan efektivitas operasional, dan mempromosikan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen yang ditetapkan (Gondodiyoto, 2019).

2.4.2 Konsep Pengendalian Internal

Pengendalian Internal mencakup berbagai peraturan, praktik, dan prosedur yang diberlakukan oleh perusahaan untuk mencapai empat tujuan utama :

- a. Melindungi aset perusahaan
 - b. Memastikan ketepatan dan keandalan catatan informasi akuntansi
 - c. Meningkatkan efisiensi dalam operasional perusahaan
 - d. Menilai kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur manajemen
- (Kamilah & Barus, 2022)

Mengacu kepada konsep *Internal Control System* (ICS) yang dibuat oleh *Committee on Sponsoring Organisation* (COSO), yang kemudian diadopsi menjadi *the Statement of Auditing Standard Number*, mendefinisikan “*internal control as a process, affected by an entity’s board of directors, managements, and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of the objectives*” (Suarsa, 2020)

2.4.3 Indikator Sistem Pengendalian Internal

Kamilah & Barus (2022) terdapat 5 komponen pada sistem pengendalian internal antara lain:

1. Lingkungan pengendalian:

Lingkungan pengendalian termasuk perilaku manajemen dan karyawan, beberapa hal yang termasuk didalamnya adalah aturan atau kebijakan manajemen artinya hal tersebut dapat memberikan kontrol dan struktur organisasi yang berlaku.

2. Penilaian risiko

Harus dilakukan untuk menilai, mengantisipasi risiko, perencanaan tindakan dan untuk mengatasi risiko yang ada di masa depan.

3. Kegiatan pengendalian:

Meliputi kegiatan dan prosedur yang dirancang untuk mengelola risiko dan memastikan pencapaian tujuan organisasi.

4. Informasi dan komunikasi:

Mencakup sistem pelaporan dan monitoring, serta komunikasi informasi ke internal dan eksternal organisasi.

5. Pemantauan:

Melibatkan pemantauan sistem pengendalian internal secara berkala untuk memastikan efektivitas dan efisiensi pengendalian, serta mengidentifikasi dan memperbaiki kelemahan atau masalah yang ada.

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Susilo et al., (2023) motivasi kerja sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Sedangkan Kurniawan (2022) motivasi kerja adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Selanjutnya Chandra & Syardiansah, (2021) motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan non-moneter dan dapat memengaruhi kinerja. Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam individu yang secara psikologis menimbulkan suatu tindakan, perilaku tekun secara terus-menerus sebagai upaya mencapai tujuan yang diinginkan dalam pekerjaannya.

Fahmi (2019:100) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Sukrispiyanto (2019:164) motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor *intrinsic* maupun *extrinsic*, yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (tujuan).

2.5.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Susilo et al., (2023) motivasi seorang pekerja untuk bekerja melibatkan faktor individu dan faktor organisasi.

1. Faktor individu merupakan faktor-faktor yang sifatnya individu yang meliputi: kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan.
2. Faktor-faktor yang berkaitan dengan organisasi meliputi: pembayaran atau gaji, kemampuan pekerja, pengawasan, pujian serta, pekerjaan itu sendiri.

2.5.3 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal (Rahma & Siswani, 2022: 102) sebagai berikut.

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia, sebelum seseorang menginginkan kebutuhan di atasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal. Kebutuhan ini ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan keselamatan atau rasa aman. Kebutuhan ini ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang di antaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Kebutuhan Sosial

Setelah kebutuhan rasa aman dan keselamatan terpenuhi, maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan hidup berkelompok/sosial, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai serta ingin memiliki dan dimiliki.

4. Kebutuhan akan Penghargaan

Kebutuhan ini ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5. Kebutuhan Perwujudan Diri

Kebutuhan ini ditunjukkan dengan memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi, mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif, ingin mencapai taraf hidup yang serba sempurna atau derajat yang setinggitingginya, melakukan pekerjaan yang kreatif, ingin pekerjaan yang menantang

2.6 Penelitian Terdahulu

Yolanda et al., (2022) penelitian terdahulu merupakan dasar untuk penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mengentahui hasil hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, sekaligus sebagai bahan pertimbangan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan oleh :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Perdana & Rozi (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara	Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Banyumanik kota Semarang.
2.	Ginting (2020)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kebun Rantai Raja Pekanbaru	1. Secara parsial Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai . 2. Kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Pamungkas (2020)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan bagian rumah tangga dan pembekalan universitas sarjana witaya tamansiswa yogyakarta	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Kinerja karyawan dipengaruhi lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 29,3%, sedangkan sisanya sebesar 70,7% dipengaruhi faktor lain.
4.	Nurdin (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Denki Engineering)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja, secara simultan maupun parsial, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,647. Artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberi pengaruh signifikan

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			terhadap kinerja karyawan sebesar 64,7%, sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.
5.	Risal (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara	Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja adalah variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. Nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,585 berarti 58,5% variabel kinerja dapat di jelaskan oleh variabel-variabel bebas didalam penelitian ini.
6.	Fahira Yusticia Ghea (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Dari hasil persamaan regresi secara parsial (uji t) terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sumber Trada Mobilindo Mazda Bogor. Dari hasil persamaan regresi secara parsial (uji t) terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sumber Trada Mobilindo Mazda Bogor.
7.	Wulansari (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Panen pada PT Pratama Agro Sawit Terusan	Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian panen pada PT. Pratama Agro Sawit Terusan, sedangkan variabel motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian panen pada PT. Pratama Agro Sawit Terusan. Pada hasil uji F, variabel lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian panen pada PT. Pratama Agro Sawit Terusan. Dari hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,661. Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 66,1%.
8.	Shaqilla et al (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Karyawan	Berdasarkan tabel analisis jalur, pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.1964 dengan T-Statistik sebesar $1.1978 > 0.2626$. Karena nilai signifikan > 0.05 maka Hipotesis H2 ditolak. Berdasarkan hasil hipotesis H2 sama seperti H1 ditolak, dengan begitu berarti gaya kepemimpinan transformasional yang ada di PT.Saudara Cemerlang Abadi tidak memiliki pengaruh

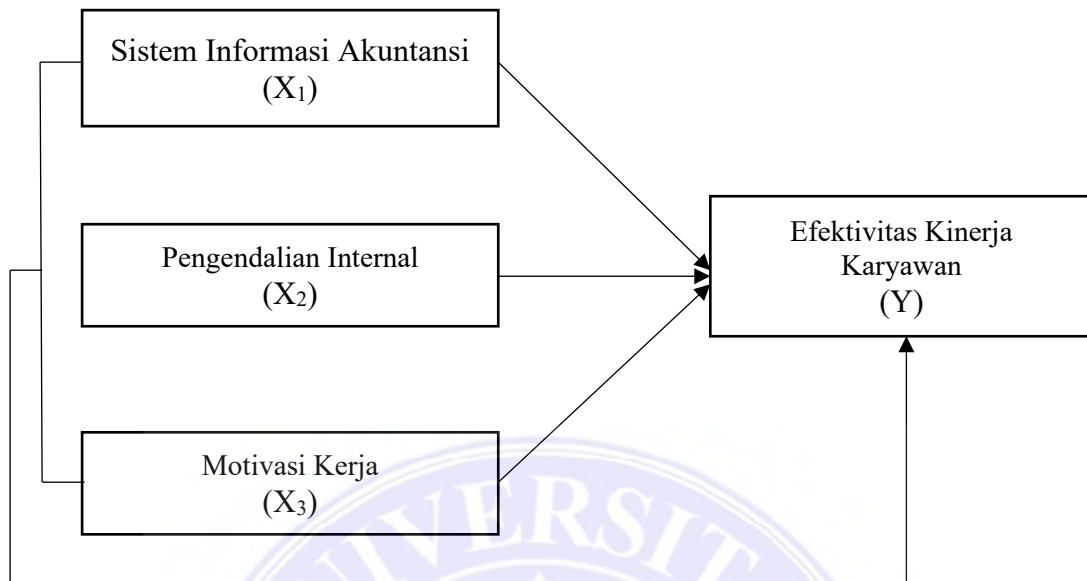
No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

2.7 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan yang menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) yang akan diamati atau diukur ataupun diteliti melalui penelitian yang akan dilakukan (Sugiyono, 2019).

Kerangka konseptual penelitian yang disajikan menggambarkan variabel dependen maupun variabel independen. Pada penelitian ini terdapat 3 variabel independen pertama ialah Sistem Informasi Akuntansi (X_1), variabel independen kedua yaitu Pengendalian internal (X_2) variabel independen ketiga yaitu Motivasi Kerja (X_3) sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini dilakukan pengujian terhadap variabel dependen, apakah variabel independen yang terdapat pada penelitian ini dapat mempengaruhi variabel dependen.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

2.8 Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Singgalingging (2017) Sistem Informasi Akuntansi merupakan sebuah sistem yang dirancang untuk dapat mengumpulkan, mengolah, menyimpan, mengintegrasikan, dan juga mengkomunikasikan data dalam sebuah perusahaan. Sistem ini berkaitan erat dengan segala sesuatu yang penting bagi perusahaan misalnya pendapatan, pengeluaran, data karyawan dan pelanggan, juga pajak perusahaan. Kegunaan Sistem Informasi Akuntansi yang dirasa sangat penting bagi perusahaan, maka sumber daya yang ada harus mampu memaksimalkan penerapan dan penggunaan sistem yang telah dirancang untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan tersebut. Harahap (2022) juga memiliki pendapat bahwa adanya

Penerapan sistem informasi akuntansi yang diterapkan di perusahaan akan mengakibatkan hal yang positif dimana kinerja individu di perusahaan tersebut akan meningkat.

Ahli Ariputra dan Suaryana (2018) bahwa Penerapan sistem informasi akuntansi adalah gambaran sejauh mana sasaran yang dicapai oleh sekumpulan sumber daya yang sudah diarahkan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data yang berbentuk elektronik, kemudian data tersebut akan diubah menjadi informasi yang baik dalam segi kualitas maupun waktu sehingga membuat informasi bermanfaat.

Pada penelitian Ginting (2020), Sutra (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2022) yang menyatakan jika sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Adawia (2021) juga menyatakan jika sistem informasi akuntansi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka peneliti mengajukan hipotesis yang ketiga sebagai berikut:

H₁ : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Pengendalian internal terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Secara konsep, aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan aturan mengenai kelakuan pegawai yang dibuat untuk menjamin bahwa tujuan pengendalian manajemen dapat tercapai dan membantu memastikan bahwa

pelaksanaan prosedur dan kebijakan telah dilaksanakan. Aktivitas pengendalian meliputi: pemisahan tugas, otorisasi yang sesuai, dokumen dan catatan yang cukup, pengendalian fisik atas aktiva dan catatan, dan evaluasi secara independen atas kinerja.

Romney & Steinbart, (2018) pengendalian internal yaitu suatu proses yang dilakukan oleh manajemen dan karyawan suatu organisasi untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa tujuan organisasi tercapai dengan efektif dan efisien. Terdapat manfaat dari pengendalian internal yaitu membantu melindungi aset dari penyalagunaan, menyiapkan laporan keuangan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Hal yang menyebabkan permasalahan dalam pengendalian internal adalah terjadinya kecurangan atau penyelewengan laporan keuangan yang mungkin terjadi, maka dari itu perusahaan memerlukan pengendalian internal yang baik karena memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan secara efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian Septiana et al., (2022) menyatakan bahwa pengendalian internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena pengendalian didalam perusahaan tersebut sudah diterapkan dengan baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruliyanti & Siahaan, (2021) menyatakan bahwa pengendalian internal secara parsial tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Hasibuan (2019) mengenai motivasi mengatakan bahwa produktivitas seseorang dapat ditentukan oleh virus mental yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Sehingga motivasi sangatlah penting untuk menunjang persepsi kinerja diri karyawan, untuk itu dapat dipertahankan yang sudah baik namun perlu adanya dorongan motivasi bagi karyawan dengan memberikan pendidikan, pelatihan, atau workshop sehingga meningkatkan persepsi kinerja diri karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sri Handoko Sakti, 2017), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat hubungan positif antara motivasi dengan persepsi kinerja karyawan, dan terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan komitmen secara bersama terhadap persepsi kinerja karyawan. Pernyataan serupa pun disampaikan oleh Pamungkas (2020) dan Perdana & Rozi (2021) melalui penelitiannya yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Sistem informasi Akuntansi, Pengendalian internal dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan.

Pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan penjelasan dari hipotesis yang telah disebutkan sebelumnya maka sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja secara bersama-sama pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Margareta Swahyuni K. Fridagustina Adnantara (2020) Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Adiartha Udiana. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut:

H₄ : Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Sugiyono (2019) “Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”. Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian asosiatif yang mana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari (Variabel terikat dan bebas), baik secara parsial dan simultan (Sugiyono, 2019).

3.2 Objek dan Waktu Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Ahli Sugiyono (2019) lokasi penelitian adalah tempat dimana proses studi yang digunakan untuk memperoleh pemecahan masalah penelitian berlangsung. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Grandhika Medan, Jl. Dr. Mansyur No.169, Tj. Rejo, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.

3.2.2 Waktu Penelitian.

Ahli Sugiyono (2019:25) tidak ada cara yang mudah untuk menentukan berapa lama penelitian dilaksanakan. Tetapi lamanya penelitian akan tergantung pada keberadaan sumber data dan tujuan penelitian. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan April 2024. Dengan rincian waktu penelitian

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2024					2025							
		Agust	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	April	Mei	Juni	Juli	Agust
1.	Penyusunan Judul													
2.	Penyusunan Proposal													
3.	Revisi													
4.	Seminar Proposal													
5.	Pengumpulan Data													
6.	Menganalisis													
7.	Seminar Hasil													
8.	Revisi Seminar Hasil													
9.	Meja Hijau													

Sumber: data diolah oleh Peneliti (2023)

3.3 Defenisi Operasional Variabel dan Instrumen Penelitian

Ahli Sugiyono (2019) Operasional variabel adalah untuk mendefinisikan variabel penelitian, menentukan indikator-indikator dan menentukan skala pengukuran, dengan demikian pengukuran yang dilakukan menjadi objektif.

Tabel 3.3
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)	Adhari (2020:77) Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja. 3. Efektivitas Tingkatan 4. Ketepatan Waktu.	Interval
2.	Sistem Informasi Akuntansi	Kasmir (2020:4) Sistem Informasi Akuntansi adalah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan pengoperasian bisnis.	1. Ketersediaan (<i>availability</i>) 2. Keamanan (<i>security</i>) 3. Dapat dipelihara (<i>maintainability</i>) 4. Integrasi (<i>integrity</i>)	Interval
3.	Sistem Pengendalian Internal	COSO (<i>Committee of Sponsoring Organizations</i> , 2019) Sistem Informasi Akuntansi adalah kerangka kerja pengendalian internal yang mencakup pengendalian keuangan, operasional, dan kepatuhan hukum.	1. Lingkungan pengendalian 2. Penilaian risiko 3. Kegiatan pengendalian 4. Informasi dan komunikasi: 5. Pemantauan:	Interval
4.	Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya agar dapat mencapai suatu tujuan (Lutfi et al., 2022: 95).	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan. 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan akan Penghargaan 5. Kebutuhan Perwujudan Diri (Rahma & Siswani, 2022: 102)	Interval

Sumber: data diolah oleh Peneliti (2024)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), populasi memiliki arti seluruh jumlah orang atau penduduk di suatu daerah. populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti Handayani (2020). Populasi adalah sebutan untuk orang-orang atau penduduk yang berada dalam suatu wilayah tertentu Sugiyono (2019). Oleh sebab itu total populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Hotel Grandhika Medan sebanyak 74 karyawan, pada tahun 2024.

1. Sistem SDM dan Manajemen seperti Karyawan (Resepsionis dan *Helper*)
2. Keamanan Lingkungan seperti security
3. Teknik dan Pengelolaan seperti teknisi perusahaan dan sebagainya
4. Akuntansi dan Keuangan seperti bagian pekerja pembukuan, admin dan sebagainya
5. Fasilitas dan Teknologi seperti bagian IT dan support system lainnya bagi perusahaan tersebut

3.4.2. Sampel Penelitian

Ahli Sugiyono (2019) “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini populasinya adalah 74 orang dimana jumlah populasi tidak mencapai 100 sehingga teknik pengambilan sampel pada penelitian ini teknik yang akan digunakan adalah teknik

nonprobability sampling yaitu sebuah teknik yang pengambilan sampelnya dipilih menjadi sampel.

Sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2019) yang menyatakan *Sampling* jenuh merupakan teknik yang sederhana dimana seluruh populasi akan dijadikan sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasinya relatif kecil atau dikarenakan peneliti ingin mengambil tingkat kesalahan yang minim. Oleh sebab itu sampel penelitian ini sesuai dengan jumlah populasi pada Hotel Grandhika Medan

3.5 Metode Pengumpulan data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah metode penelitian berbasis filsafat positivisme menggunakan teknik untuk mempelajari populasi atau sample tertentu, pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan menggunakan instrument, penelitian ini seperti pengumpulan analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, tujuannya adalah untuk menguji himpunan hipotesis (Sugiyono, 2019).

3.5.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data Primer. Kasmir (2020) Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama, yang dikumpulkan peneliti untuk menjawab masalah yang ditemukan dalam penelitian yang didapat secara langsung dari narasumber baik wawancara maupun melalui angket. Ghazali (2020) sumber data yang disebutkan dalam penelitian bisa berasal dari mana datanya tersebut diperoleh oleh peneliti.

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan matematis, kemudian setiap variabel yang telah dihitung diolah menggunakan program *Software Statistical Product and Service* versi 25 (SPSS).

3.6 Metode Analisis Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan media angket (kuesioner). Sugiyono (2019) Kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis dan diberikan kepada responden untuk dijawab.

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur legal atau tidaknya suatu informasi yang terjadi di lapangan. Suatu informasi di lapangan dinyatakan valid bila pertanyaan di informasi lapangan mampu untuk mengatakan sesuatu yang akan diukur sang informasi lapangan tersebut, atau dengan istilah lain uji validitas ingin mengukur apakah pertanyaan pada kuesioner yang telah kita untuk benar -benar dapat mengukur apa apa yang hendak kita ukur. ada beberapa cara yang dapat

dilakukan untuk mengukur validitas, dalam penelitian uji validitas yang dipergunakan yaitu analisis pearson correlations. Jika Pengaruh antara masing-masing indikator variabel terhadap total constructs variabel memberikan nilai positif serta akibat yang signifikan, maka dinyatakan valid. (Ghozali, 2020).

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka suatu pertanyaan dinyatakan valid/sah.

b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka suatu pertanyaan dinyatakan tidak valid/tidak sah.

Dalam uji validitas dilakukan pada hotel sekitaran hotel Grandhika Medan seperti Raz Hotel and Convention Medan yang berada tepat pada depan hotel Grandhika Medan

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengestimasi taraf kestabilan akibat evaluasi kalau pengukuran berulang dilakukan terhadap tanda-tanda serta alat ukur yang sama. Sugiyono (2019) yang dimaksud dengan reliabilitas artinya untuk menunjukkan pemahaman bahwa suatu instrumen cukup handal untuk digunakan menjadi alat pengumpul data sebab instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas memberikan tingkat keandalan tertentu. wahana yang dapat diandalkan dan juga bisa dianggap, sangat dapat diandalkan. Reliabilitas Cronbach Alpha dapat mengkategorikan sesuai indeks kategorinya, yaitu bila:

1. Jika nilai α lebih dari 0,9 maka mengkategorikan sangat baik ataupun mendekati sempurna
2. Maka kalau nilai α antara 0,8 dan 0,9 maka dikategorikan baik .

3. Kemudian Bila nilai α berada diantara 0,7 - 0,8 maka dikategorikan relatif baik, dan
4. Jika nilai α antara 0,6 - 0,7 maka dapat dikatakan sedang atau sedang.
5. Namun Bila nilai α kurang dari 0,6 hal ini memberikan bahwa alat ukur yang dipergunakan mempunyai taraf reliabilitas yang rendah (Sugiyono, 2019:130).

3.6.2. Analisis Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif ini akan memberikan gambaran data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, nilai tengah, nilai maksimum, nilai minimum dan nilai yang sering muncul. Statistika deskriptif ini sangat penting karena dapat menyajikan ukuran numerik dan menjelaskan seluruh variabel yang terdapat dalam penelitian ini sehingga lebih mudah di mengerti (Sugiyono, 2019:35).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berfungsi untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik atau tidak (Ghozali, 2020). Berikut tahapan-tahapan dalam pengujian asumsi klasik adalah:

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu analisis grafik dan uji statistik. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik dengan pengujian *Kolmogorov – Smirnov* (K-S). (Ghozali, 2020)

Pada penelitian ini untuk mengujian normalitas menggunakan pengujian Kolmogorov Smirnov, yaitu metode pengujian normalitas yang efektif dan valid digunakan untuk sampel berjumlah kecil. Dalam penelitian ini subjek penelitian berjumlah 10 orang. Sehingga pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov sangat cocok untuk penelitian ini. Untuk mempermudah pengujian, peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS untuk melakukan analisis normalitas instrumen ini. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah :

- a. Jika sig. (signifikansi) $< 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.
- b. Jika sig. (signifikansi) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya saling keterkaitan antar variabel independen. Jika ditemukan, dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tersebut memiliki saling keterkaitan. Maka pengujian tersebut tidak dapat dilakukan ke tahap selanjutnya karena tidak adanya koefisien regresi variabel tersebut dan juga nilai standar errornya menjadi tak terhingga. Dengan menggunakan VIF (*Variasi Inflation Factor*) dan toleransi variabel (*tolerance of variabel*). Nilai VIF yang tinggi sama dengan nilai toleransi yang rendah (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *Cut Off* biasanya digunakan apabila nilai VIF kurang dari 10.

Uji Multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Ghazali (2020). Uji

multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen. Jika terjadi gejala multikolinearitas, salah satu langkah untuk memperbaiki model adalah dengan menghilangkan variabel dari model regresi

1. Apabila nilai $VIF > 10$ atau jika tolerance value < 0.1 maka terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai $VIF < 10$ atau jika tolerance value > 0.1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas (Yasmine, 2020) (antara nol dan satu) menunjukkan presentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan varian selisih satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi (Ghozali, 2020). Model regresi yang baik adalah tidak adanya terjadinya heteroskedastisitas. Pengujian ini dapat di deteksi dengan melihat ada tidaknya pola pada grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SPRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di studentized. Analisis uji heteroskedastisitas Ghozali (2020).

Jika terdapat pola titik-titik membentuk pola yang teratur (gelombang, melebar dan menyempit), maka membuktikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika

tidak pola titik-titik meyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedistitas. Pengujian heteroskedastitas dalam penelitian ini mamakai Uji Glejser dengan melihat nilai signifikan (Sig) menggunakan SPSS. Apabila Sig < 0,05 maka terjadi heteroskedastitas tetapi nilai Sig > 0,05 maka tidak terjadinya heteroskedastisitas (Ghozali, 2020).

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian internal dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan maka peneliti menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan rumus persamaan:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Efektivitas Kinerja Karyawan

X₁ = Sistem Informasi Akuntansi

X₂ = Pengendalian Internal

X₃ = Motivasi Kerja

A = Konstanta

B₁ – B₃ = Koefisien Regresi

e = Error (Tingkat Kesalahan)

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji-t. Uji-t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual

dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2020). Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji signifikansi parsial (uji-t) adalah sebagai berikut:

- a. Bila nilai $\text{sig.} < 0.05$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai $\text{sig.} > 0.05$ berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

3.8.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik-F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel-variabel independen yang telah dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2020). Selain itu Ghozali (2020) juga menyatakan bahwa uji F juga digunakan untuk *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji signifikansi simultan (uji-F) adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $\text{Sig.} > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $\text{Sig.} < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.9 Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2020) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi

variabel dependen. Semakin besar nilai *Adjusted R Square* atau semakin mendekati nilai 1 maka variabel independen semakin dapat menjelaskan variabel dependennya atau semakin besar pengaruhnya terhadap variabel dependen.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membahas tentang sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada hotel grandhika medan dengan 74 responden. Menurut peneliti hasil dapat disimpulkan bahwa :

1. Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada hotel grandhika medan. Hal ini menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi dapat dipelihara dengan baik, seperti mengelola data keuangan dengan efisiensi namun ketersediaan sistem informasi akuntansi belum memadai.
2. Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada hotel grandhika medan. Hal ini menjelaskan bahwa pengendalian internal pemantauan pada hotel grandhika medan sudah melakukan pengawasan khusus dengan baik secara rutin terkait aktivitas pengendali internal namun kurangnya penilaian resiko dikarenakan kurangnya sistem pengelolaan risiko pada hotel grandhika medan terhadap setiap efektivitas kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada hotel grandhika medan. Hal ini dikarenakan karyawan pada hotel tersebut senang menerima tantangan dari perusahaan untuk meningkatkan suatu motivasi kerja tersebut serta kebutuhan rasa aman dan keselamatan rendah

karena masih banyak karyawan kurang mampu bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya tersebut. Sebaiknya lebih ditingkatkan lagi dalam kinerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan, mendorong inovasi, serta meningkatkan kepuasan kerja agar memotivasi karyawan dalam bekerja

4. Sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada hotel grandhika medan. Kelebihan dari efektivitas kinerja karyawan yang tinggi memberikan banyak dampak positif bagi individu karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan. Serta kekurangan pada efektivitas kinerja juga dapat menimbulkan beberapa risiko dan kelemahan, terutama jika tidak dikelola dengan tepat. Kurangnya pelatihan dan beban kerja, target kinerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kriteria penilaian tidak spesifik dan beban kerja berlebihan, terutama jika tidak diimbangi dengan manajemen yang baik.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian ini, dapat dianalisis bahwa data, pembahasan serta kesimpulan yang telah diambil yaitu dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
 - a. Saran pada variabel sistem informasi akuntansi yaitu perlu perbaikan dan pengembangan, dengan cara pastikan sistem tersebut mudah digunakan dan dipahami oleh semua pengguna, serta menyediakan informasi yang relevan dan akurat untuk pengambilan keputusan guna untuk meningkatkan sistem informasi akuntansi pada perusahaan tersebut

- b. Yang kedua untuk pengendalian internal, yaitu saran yang bisa diterapkan antara lain adalah pastikan pemisahan tugas, implementasikan sistem otorisasi dan persetujuan, lakukan rekonsiliasi dan verifikasi secara rutin, gunakan teknologi untuk otomatisasi proses, tingkatkan dokumentasi dan pelaporan, serta lakukan pelatihan dan pendidikan berkelanjutan bagi karyawan.
 - c. Yang ketiga motivasi kerja, adapun saran yaitu penting untuk motivasi kerja yaitu lebih ditingkatkan lagi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, menetapkan tujuan yang jelas, memberikan apresiasi, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri.
 - d. Dan yang terakhir untuk efektivitas kinerja karyawan adapun saran yaitu menetapkan standar operasional prosedur yang jelas, menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pelatihan yang relevan, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta memberikan apresiasi dan pengakuan atas kinerja baik.
2. Bagi perusahaan

Saran untuk perusahaan yaitu mencakup berbagai aspek, mulai dari sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja serta efektivitas kinerja karyawan.

Saran untuk perusahaan dalam sistem informasi akuntansi meliputi penerapan teknologi informasi terkini, memastikan sistem yang sederhana dan praktis, memisahkan fungsi-fungsi kunci untuk menghindari miss-

communication dan penyalahgunaan, serta fokus pada data akurat dan real-time untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik.

Saran untuk pengendalian internal perusahaan meliputi peningkatan pemisahan tugas, penguatan otorisasi, pemantauan aktivitas yang teliti, pengembangan prosedur yang jelas, serta penerapan kontrol fisik dan teknologi untuk melindungi aset. Perusahaan juga disarankan untuk menjaga komunikasi yang baik dan memberikan dukungan kepada karyawan, sehingga mereka merasa nyaman melaporkan temuan dan ide untuk meningkatkan sistem pengendalian.

Saran untuk motivasi kerja yaitu meningkatkan motivasi kerja, perusahaan dapat memberikan penghargaan dan pengakuan atas pencapaian karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan nyaman, serta menyediakan kesempatan untuk pengembangan diri dan jenjang karier. Selain itu, perusahaan harus membangun komunikasi yang baik, mendengarkan masukan karyawan, memberikan otonomi, dan menawarkan kompensasi yang adil.

Saran untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan positif, memberikan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, serta memberikan apresiasi dan insentif yang tepat, termasuk memastikan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Selain itu, penting untuk melakukan evaluasi kinerja secara berkala dengan memberikan umpan balik konstruktif dan menetapkan kriteria

penilaian yang jelas, serta meningkatkan komunikasi yang efektif antar karyawan dan pimpinan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adawia, P. R., & Ayuazizah. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Keuangan. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(4), 669–676. [Http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Forumekonomi](http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Forumekonomi)
- Adawiyah, R., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Literature Review: Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System, Dan Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Economina*, 2(6), 1331-1342.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Agus, A. (2020). *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Piutang Pada PT Anugrah Bintang Trijaya* (Doctoral dissertation, Prodi Akuntansi).
- Anuari, A., Firdaus, M. A., Subakti, J., & Wibowo, A. (2021). Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 139-148.
- Ariputra, I. W. K., & Suaryana, I. G. N. A. (2018). Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Efektivitas Penerapan SIA dan Kesesuaian Tugas dengan TI Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 22(1), 216.
- Asmayanti, A., Syam, A., Jufri, M., Dewantara, H., Yuliani, Y., Sudarmi, S., & Nurhikmah, A. R. (2023). Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gowa. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 76-82.
- Aulia, I. I., Wulandari, A. N., Setiawan, R., Kurniawati, I., Kuswardi & Y Usodo, B.,. (2020, June). Fragmentation of thinking structure and its impact to students' algebraic concept construction and problem solving. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1567, No. 3, p. 032006). IOP Publishing.
- Banne, A., Sukri, S., Dirham, D., & Pratiwi, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln.(Persero) Ultg Palopo. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln.(Persero) Ultg Palopo*, 18(2), 309-325.
- Chandra, R., & Syardiansah, S. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. *JUPIIS: Jurnal pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1), 191-199.
- COSO. (2019). *Internall Control-Integralted Fralmework*.

- Fahira Yusticia Ghea. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sumber Trada Mobilindo Mazda Bogor).
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta.
- Fitria, R., Pramadita, S., & Kadaria, U. (2023). Penilaian Risiko Pekerjaan Struktur dan Pondasi pada Pembangunan Instalasi Pengolahan Air Minum menggunakan PERMEN PUPR No. 10 Tahun 2021. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 14(02), 270-277.
- Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit UNDIP.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V, Sihombing, S., & Artikel, I. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). 5, P-ISSN. [Http://Ejournal.Lmiimedan.Net](http://Ejournal.Lmiimedan.Net)
- Gondodiyoto, S. (2019). Auditing Sistem Informasi.
- Hamdiyah, H., Haryono, A. T., & Fathoni, A. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Di ADA Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Harahap, W. S. & Vianingsih, D. A., (2022). Analisis Pengendalian Sistem Informasi Akuntansi Piutang Tak Tertagih Dan Dampaknya Terhadap Laporan Keuangan Pada Bank Sumut Kcp Perbaungan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(10), 3247-3252.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1). <https://doi.org/10.51279/Jan.V3i1.114>
- Hermawati, A., Purbaningsih, Y., Iwe, L., Junaedi, I. W. R., & Wibowo, T. S. (2022). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2199-2209.
- Jayanti, B. D., TOHARI, A., & FAISOL, F. (2022). *PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI KERJA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN SBF KEDIRI* (Doctoral dissertation, Universitas Nusantara PGRI Kediri).
- Kamilah, K., Barus, S. K., Matondang, M. H., & Sipa, T. M. (2023). Analisis Peranan Kelompok Kkn 154 UINSU Dalam Membantu Peningkatan

- UMKM Dengan Pendekatan Akuntansi Syariah, Kesehatan Serta Kesejahteraan Di Desa Sampe Raya Kecamatan Bahorok, Langkat. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 3(2), 510-519.
- Kasmir, K., & Syarif, A. J. D. S. L. (2020). Delisting sharia stock prediction model based on financial information: Support Vector Machine. *Decision Science Letters*, 9(2), 207-214.
- Kasmir, K., & Syarif, A. J. D. S. L. (2020). Delisting sharia stock prediction model based on financial information: Support Vector Machine. *Decision Science Letters*, 9(2), 207-214.
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426-441.
- Locke, J. (1976). *The Correspondence of John Locke*. Oxford University Press.
- Luthfi, A., Norawati, S., Zulher, Z., & Basem, Z. (2022). The effect of supervision, work motivation, and interpersonal communication on employee performance and organizational commitment as variables intervening. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(1), 92-104.
- Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2019). Effect of training, motivation and work environment on physicians' performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1), 173.
- Martha, Lidya, And Riza Maiwan Putra. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang." *Jurnal Pundi* 4.1 (2020): 71-82.
- Maryati, T., & Kusumayuda, A. (2021). Empirical Study Of Job Stress, Turnover Intention, And Job Involvement. 4th International Conference On Sustainable Innovation 2020-Accounting And Management (Icosiams 2020), 50–57.
- Mulyadi, M. (2019). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Atas Penggajian Dan Pengupahan Pada Pt. Batik Arjuna Cemerlang Sukoharjo. *ADVANCE*, 5(2), 7-19.
- Nanda, R. M., Sudarwati, A. N., & Andriani, T. A. (2024). PENGARUH MEDIA SOSIAL TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MELALUI MOTIVASI KONSUMEN SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA PRODUK SKINCARE DI SAMARINDA. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 201-210.
- Nurdin. (2020). Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba *Journal Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi*

- Kasus Pada PT Denki Engineering.
<https://doi.org/10.47476/Reslaj.V3i1.328>
- Pamungkas, B. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rumah Tangga Dan Perbekalan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. *Journal Competency Of Business*, 4(2), 68–76.
- Perdana, B. R., & Rozi, F. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Business And Accounting Education Journal*, 2(3), 330–337. <https://doi.org/10.15294/Baej.V2i3.56570>
- Pratama, J., Marginingsih, R., & Elsa, T. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cikarang Barat. *Jurnal Manifest*, 4(01), 135-148.
- Rahma, L. Y., & Siswani, S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alita Praya Mitra. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(2), 99-110.
- Risal, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. *Accumulated Journal (Accounting And Management Research Edition)*, 4(2), 224. <https://doi.org/10.22303/Accumulated.4.2.2022.224-237>
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2019). *Accounting Information Systems* (edisi ke-14). England: Pearson Education Limited
- Rosdiana, V. P., & Mastuti, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Pendidikan*, 6(2), 114–123.
- Ruliyanti, S., & Siahaan, M. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt jasa raharja cabang Lampung. *Jurnal Ilmiah PUSDANSI*, 1(2), 1–14
- Sakti, S. H. (2017). Relationship Between Motivation, and Commitment With Performance At PT. Airindo Mustika Express. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 4(1), 79–114.
- Septiana, I., Santoso, S., & Prasetyaningrum, N. E. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPR Bank Daerah Karanganyar). 20(3), 178–191.
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM). <https://doi.org/10.38035/Jim.V1i1>

- Shaqilla, A., Dhillon, K., Hardiyanti, S. N., & Nasution, N. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Kepuasan Karyawan. <https://doi.org/10.55983/Inov.V2i3.423>
- Sigalingging, A. S. (2019). *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Kesesuaian Tugas Teknologi (Task Technology Fit) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pinus Merah Abadi Kota Bandung)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Silaen, E. A., Dewi, F. I. R., & Satyadi, H. (2021). How Psychoeducational Intervention Effects On Burden In Caregivers Of Schizophrenia: A Systematic Literature Review. 1st Tarumanagara International Conference On Medicine And Health (TICMIH 2021), 120–130.
- Sonia, S. (2019). Pengaruh kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, dan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu pada karyawan Koperasi Republik Indonesia (KPRI) di Kabupaten Bondowoso.
- Suarsa, S. H. (2020). Pengaruh Electronic Word of Mouth (Ewom) Pada Online Travel Agent (Ota) Traveloka Terhadap Keputusan Menginap Di Topas Galeria Hotel, Bandung. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 50-56.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sulistyowati, R., & Auliya, Z. F. (2022). Influence of Skills and Non-Physical Work Environment on Employee Performance. 2(2), 135–148. <https://doi.org/10.47153/sss22.3592022>
- Sukrispiyanto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587-605.
- Sutra, M. A. A., & Prabawa, D. K. G. (2020). Pengaruh Efektivitas, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Desa Panjer. *TIERS Information Technology Journal*, 1(1).
- Swahyuni, M. N. K., & Adnantara, K. F. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Adiartha Udiana. *Journal Research of Accounting*, 1(2), 136-150.

- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.
- Wulansari, K. Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Panen Pada PT Pratama Agro Sawit Terusan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 314. <https://doi.org/10.33087/Jiubj.V23i1.3517>
- Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor Yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148-157. <https://doi.org/10.31289/Diversita.V8i2.5788>



LAMPIRAN

A large, faint watermark of the Universitas Medan Area logo is centered in the background. The logo is circular, featuring a central emblem with a book and a torch, surrounded by the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA'.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa program Strata satu

Universitas Medan Area

Nama : Khairunisa

Npm : 198330118

Stambuk : 2019

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRANDHIKA KOTA MEDAN”**

Sehubungan dengan hal tersebut saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi beberapa pertanyaan pada kuesioner ini. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak untuk digunakan sebagai penelitian kinerja ditempat Bapak/Ibu/Saudara bekerja, sehingga saya akan menjaga kerahasiaan sesuai dengan kode etika penelitian. Peneliti sangat mengharapkan kepada semua pihak yang terpilih sebagai responden dalam penelitian ini dapat berkerjasama dalam memberikan informasi serta jawaban atas pertanyaan secara benar, jujur, dan objektif. Tidak ada jawaban yang salah atau benar dalam pilihan saudara, karena tujuan kuesioner ini adalah untuk meminta persepsi/pendapat saudara. Terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner guna membantu kelancaran penelitian ini.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/1/26

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)27/1/26

Karakteristik Responden : Berilah tanda (√) atau (X) sesuai dengan jawaban yang dipilih.

Nama responden :

Jenis kelamin : ☐ Laki laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 20 tahun - 30 tahun

☐ 31 tahun - 40 tahun

☐ 41 tahun – 50 tahun

Pendidikan terakhir :

☐ SD

☐ SMP

☐ SMA

☐ D3 S1

☐ Lainnya

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

KS = Kurang Setuju (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

KUESIONER PENELITIAN**DAFTAR PERTANYAAN****Sistem Informasi Akuntansi (X₁)**

No	Pertanyaan untuk Kuesioner Hotel Grandhika Kota Medan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Ketersediaan					
1.	Apakah Sistem Informasi Akuntansi pada Hotel Grandhika Medan telah diterapkan keuangan yang sudah memadai?					
2.	Customer pemesanan bisa melalui online atau handphone?					
2.	Keamanan					
3.	Sistem Informasi Akuntansi di pada Hotel Grandhika Medan memiliki keamanan akses saat digunakan.					
4.	Sistem Informasi Akuntansi di pada Hotel Grandhika Medan menghasilkan informasi yang akurat dan aman saat digunakan					
3.	Dapat dipelihara					
5.	Cara pemakaian Sistem Informasi Akuntansi pada Hotel Grandhika Medan mudah saya mengerti					
6.	Cara pemakaian Sistem Informasi Akuntansi pada Hotel Grandhika Medan dapat memudahkan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja saya					
4.	Integritas					
7.	Apakah karyawan memiliki pengetahuan mengenai sistem informasi akuntansi					
8.	Apakah karyawan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang lebih baik dan lebih cepat dengan menggunakan komputer					

Sistem Pengendalian Internal (X₂)

No	Pertanyaan untuk Kuesioner Hotel Grandhika Kota Medan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Lingkungan pengendalian					
1.	Hotel Grandhika Medan memiliki standar etika dan perilaku yang jelas dan tertulis di setiap divisi.					
2.	Standar perilaku dan etika tersebut telah diterapkan dengan baik dalam setiap kegiatan yang terjadi pada Hotel Grandhika Medan					
2.	Penilaian risiko					
3.	Terdapat sistem pengelolaan risiko pada Hotel Grandhika Medan terhadap setiap efektivitas kinerja karyawan					
4.	Pengawas internal Hotel Grandhika Medan selalu dilibatkan dalam setiap proses internal.					
3.	Kegiatan pengendalian					
5.	Hotel Grandhika Medan sudah memiliki aturan dan prosedur yang jelas dan tertulis.					
6.	Dalam proses pengendalian internal sudah sesuai dengan aturan dan prosedur yang ada.					
4.	Informasi dan komunikasi:					
7.	Terdapat sistem pencatatan yang memadai terkait dengan proses pengendalian internal					
8.	Untuk mengetahui informasi yang detail terhadap calon pengunjung Hotel Grandhika Medan melakukannya dengan menggali informasi terkait					
5.	Pemantauan:					
9.	Hotel Grandhika Medan sudah melakukan pengawasan khusus baik secara rutin maupun mendadak terkait aktivitas pengendalian internal perusahaan					
10.	Auditor internal/fungsi pengawas tersebut memiliki kompetensi yang cukup dan bersifat objektif dan independent.					

Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X₃)

No	Pertanyaan untuk Kuesioner Hotel Grandhika Kota Medan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1. Tanggung jawab sebagai pegawai						
1.	Apakah karyawan merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mecapai target kerja unit penjualan					
2.	Apakah karyawan mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri					
2. Prestasi yang dicapai						
3.	Apakah karyawan mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					
4.	Apakah karyawan siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu					
3. Pengembangan diri						
5.	Apakah karyawan suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan.					
6	Apakah karyawan merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan.					
4. Kemandirian dalam bekerja						
7.	Apakah karyawan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target penjualan					
8.	Apakah karyawan merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi					

Efektivitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan untuk Kuesioner Hotel Grandhika Kota Medan						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1. Kualitas Kerja						
1.	Apakah Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan Hotel Grandhika Medan					
2.	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan					
2. Ketepatan Waktu						
3	Karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
4.	Apakah karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.					
3. Kemandirian						
5.	Apakah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.					
6.	Apakah karyawan mampu mengatasi hambatan atau masalah yang timbul dalam pekerjaan saya sendiri					
4. Efektivitas						
7.	Apakah karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien yang terkait pada Hotel Grandhika Medan					
8	Apakah karyawan dapat meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan saya pada Hotel Grandhika Medan					

Lampiran 2. Tabulasi Penelitian

Variabel X1

No.	Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6	Pernyataan 7	Pernyataan 8
1.	4	4	4	4	4	4	4	4
2.	5	5	5	5	5	5	5	5
3.	2	4	4	4	4	4	2	4
4.	5	5	3	4	5	4	5	4
5.	4	4	4	4	4	4	4	4
6.	4	4	4	4	4	4	4	4
7.	5	5	4	3	4	4	4	4
8.	2	4	4	4	4	4	4	4
9.	5	5	5	5	5	4	4	4
10.	4	2	4	4	3	5	4	4
11.	4	4	5	5	4	2	4	4
12.	4	4	3	4	3	5	5	5
13.	5	5	4	4	4	4	5	5
14.	4	4	5	4	5	4	4	4
15.	5	5	5	5	4	5	5	5
16.	3	5	5	4	5	4	4	4
17.	5	5	4	5	5	5	5	5
18.	4	4	4	3	4	3	3	3
19.	5	4	5	4	4	3	3	3
20.	5	5	5	4	5	4	4	4
21.	5	5	5	4	4	5	5	5
22.	5	5	5	3	5	4	4	4
23.	4	4	5	4	4	5	5	5
24.	4	5	5	4	5	3	3	3
25.	5	5	1	4	4	5	5	5
26.	4	5	5	4	5	5	5	5
27.	5	5	5	5	3	5	5	5
28.	3	5	5	5	5	5	5	5
29.	4	5	5	5	5	5	5	5
30.	4	4	5	4	5	4	4	4
31.	5	4	5	5	4	4	4	4
32.	5	5	5	4	4	4	4	4
33.	5	5	5	5	5	5	5	5
34.	5	5	5	5	5	5	5	5
35.	5	5	5	5	5	5	5	5
36.	5	5	5	5	5	5	5	5
37.	4	5	5	5	5	5	5	5
38.	5	5	5	5	5	5	5	5
39.	2	5	5	4	4	4	4	4
40.	5	4	5	5	5	5	5	5
41.	4	3	3	4	2	4	4	4
42.	4	5	5	5	5	5	5	5
43.	4	4	5	5	4	4	4	4
44.	5	4	4	4	4	4	4	4
45.	4	4	5	4	4	2	2	2
46.	5	5	5	5	5	5	5	5
47.	5	5	5	5	4	5	5	5
48.	5	5	5	5	5	5	5	5

49.	5	5	5	5	3	5	5	5
50.	5	5	5	5	5	4	5	5
51.	5	5	5	5	4	5	5	5
52.	5	5	5	5	5	2	5	5
53.	5	5	5	5	5	5	5	5
54.	5	5	5	5	5	4	5	5
55.	5	5	5	5	5	5	5	5
56.	5	5	5	5	5	5	5	5
57.	5	5	5	5	5	5	5	5
58.	4	5	5	4	4	4	4	4
59.	5	4	5	5	4	5	5	5
60.	5	5	5	4	5	4	4	4
61.	5	5	4	5	5	5	5	5
62.	5	4	5	2	5	5	5	5
63.	4	5	4	5	4	5	5	5
64.	5	2	4	4	5	4	4	4
65.	4	5	5	4	5	4	4	4
66.	5	4	4	4	4	5	5	5
67.	5	4	5	5	5	5	5	5
68.	5	4	5	4	5	5	5	5
69.	4	4	3	4	3	4	4	4
70.	4	5	4	2	5	4	4	4
71.	5	5	5	5	5	5	5	5
72.	3	5	3	5	4	4	4	4
73.	5	5	5	5	5	5	5	5
74.	4	4	3	3	4	4	4	4

Variabel X2

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1.	3	3	4	2	4	4	4	4	5	3
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3.	2	4	4	4	4	4	2	4	5	2
4.	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7.	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5
8.	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9.	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
10.	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4
11.	5	4	5	5	4	2	4	4	4	5
12.	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3
13.	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
14.	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3
15.	2	5	5	5	4	5	5	5	4	4
16.	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4
17.	2	5	4	5	5	5	5	5	4	2
18.	3	4	4	3	4	3	3	3	5	3
19.	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4
20.	3	5	5	4	5	4	4	4	3	3
21.	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5

22.	3	5	5	3	5	4	4	4	5	3
23.	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5
24.	3	5	5	4	5	3	3	3	5	3
25.	2	5	1	4	4	5	5	5	3	2
26.	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
27.	2	5	5	5	3	5	5	5	5	2
28.	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3
29.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
30.	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4
31.	5	4	2	5	4	4	4	4	4	5
32.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
33.	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5
34.	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
35.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
36.	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
37.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
38.	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
39.	2	5	5	4	4	4	4	4	5	2
40.	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5
41.	4	3	2	4	2	4	4	4	5	4
42.	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
43.	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
44.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
45.	4	4	5	4	4	2	5	2	4	4
46.	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5
47.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
48.	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
49.	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5
50.	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
51.	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5
52.	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5
53.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
54.	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5
55.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56.	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
57.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58.	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4
59.	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
60.	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
61.	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
62.	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5
63.	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
64.	5	2	4	4	5	4	4	4	5	5
65.	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
66.	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
67.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
68.	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
69.	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4
70.	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4
71.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
72.	3	5	3	5	4	4	4	4	5	3
73.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
74.	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4

Variabel X3

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
1.	4	4	4	4	4	4	4	4
2.	5	5	5	5	5	5	5	5
3.	4	4	4	4	4	4	5	5
4.	4	5	3	4	5	4	4	4
5.	4	4	4	4	4	4	4	4
6.	4	4	4	4	4	4	5	5
7.	4	5	4	3	4	4	5	5
8.	4	4	4	4	4	4	5	5
9.	4	5	5	5	5	4	4	4
10.	4	2	4	4	3	4	2	2
11.	4	4	5	5	4	4	5	5
12.	2	4	3	4	3	5	4	4
13.	4	5	4	4	4	5	4	4
14.	5	4	5	4	5	4	5	5
15.	4	5	5	5	4	5	5	5
16.	5	5	5	4	5	4	4	4
17.	5	5	4	5	5	5	5	5
18.	4	4	4	5	4	3	3	3
19.	5	4	5	4	4	3	3	3
20.	5	5	5	4	5	4	4	4
21.	5	5	5	4	4	5	5	5
22.	5	5	5	3	5	4	4	4
23.	4	4	5	4	4	5	5	5
24.	4	5	5	4	5	3	3	3
25.	5	5	1	4	5	5	5	5
26.	5	5	5	4	5	5	5	5
27.	5	5	5	5	5	5	5	5
28.	5	5	5	5	5	5	5	5
29.	4	5	5	5	5	5	5	5
30.	4	4	5	4	5	4	4	4
31.	5	4	5	5	4	4	4	4
32.	5	5	5	4	4	4	4	4
33.	5	5	5	5	5	5	5	5
34.	5	5	5	5	5	5	5	5
35.	5	5	5	5	5	5	5	5
36.	5	5	5	5	5	5	5	5
37.	4	5	5	5	5	5	5	5
38.	5	5	5	5	5	5	5	5
39.	5	5	5	4	4	4	4	4
40.	5	4	5	5	5	5	5	5
41.	4	3	3	4	2	4	4	4
42.	5	5	5	5	5	5	5	5
43.	4	4	5	5	4	4	4	4
44.	4	4	4	4	4	4	4	4
45.	4	4	5	4	4	2	2	2
46.	5	5	5	5	5	5	5	5
47.	5	5	5	5	5	5	5	5
48.	5	5	5	5	5	5	5	5
49.	5	5	5	5	5	5	5	5
50.	5	5	5	5	5	5	5	5

51.	5	5	5	5	5	5	5	5
52.	5	5	5	5	5	5	5	5
53.	5	5	5	5	5	5	5	5
54.	5	5	5	5	5	5	5	5
55.	5	5	5	5	5	5	5	5
56.	5	5	5	5	5	5	5	5
57.	5	5	5	5	5	5	5	5
58.	4	5	5	4	4	4	4	4
59.	5	4	5	5	4	5	5	5
60.	5	5	5	4	5	4	4	4
61.	5	5	4	4	5	5	5	5
62.	5	5	5	4	5	5	5	5
63.	4	5	4	5	4	5	5	5
64.	5	5	4	4	5	4	4	4
65.	4	5	5	4	5	4	4	4
66.	5	4	4	5	4	5	5	5
67.	5	5	5	5	5	5	5	5
68.	5	5	5	5	5	5	5	5
69.	4	4	3	4	3	4	4	4
70.	4	5	4	2	5	4	4	4
71.	5	5	5	5	5	5	5	5
72.	3	5	3	5	4	4	4	4
73.	5	5	5	5	5	5	5	5
74.	4	4	3	3	4	4	4	4

Variabel Y

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
1.	3	5	3	4	4	5	3	5
2.	4	4	4	4	4	4	4	4
3.	5	5	5	5	5	5	5	5
4.	5	5	5	5	5	5	5	5
5.	5	5	5	5	5	5	5	5
6.	5	5	5	5	5	5	5	5
7.	5	5	5	5	5	5	5	5
8.	5	5	5	5	5	5	5	5
9.	5	5	5	5	5	5	5	5
10.	5	5	5	5	5	5	5	5
11.	5	5	5	5	5	5	5	5
12.	5	5	5	5	5	5	5	5
13.	5	5	5	5	5	5	5	5
14.	5	5	5	5	5	5	5	5
15.	5	5	5	5	5	5	5	5
16.	5	5	5	5	5	5	5	5
17.	5	5	5	5	5	5	5	5
18.	5	5	5	5	5	5	5	5
19.	4	4	4	5	5	4	4	4
20.	4	3	5	3	4	3	4	3
21.	5	5	5	5	5	5	5	5
22.	5	5	5	5	5	5	5	5
23.	5	5	5	5	5	5	5	5

24.	5	5	5	5	5	5	5	5
25.	3	5	3	4	4	5	3	5
26.	4	4	4	4	4	4	4	4
27.	3	5	5	5	5	5	3	5
28.	4	5	5	5	5	5	4	5
29.	5	5	5	5	5	5	5	5
30.	3	5	5	5	5	5	3	5
31.	5	5	5	5	5	5	5	5
32.	3	5	5	5	5	5	3	5
33.	3	5	5	5	5	5	3	5
34.	4	5	5	5	5	5	4	5
35.	5	5	5	5	5	5	5	5
36.	3	5	5	5	5	5	3	5
37.	5	5	5	5	5	5	5	5
38.	5	5	5	5	5	5	5	5
39.	5	5	5	5	5	5	5	5
40.	5	5	5	5	5	5	5	5
41.	3	5	5	5	5	5	3	5
42.	4	5	5	5	5	5	4	5
43.	5	4	4	5	5	4	5	4
44.	3	3	5	3	4	3	3	3
45.	5	5	5	5	5	5	5	5
46.	3	5	5	5	5	5	3	5
47.	5	5	5	5	5	5	5	5
48.	5	5	5	5	5	5	5	5
49.	5	5	5	5	5	5	5	5
50.	5	5	5	5	5	5	5	5
51.	5	5	5	5	5	5	5	5
52.	5	5	5	5	5	5	5	5
53.	5	5	5	5	5	5	5	5
54.	5	5	5	5	5	5	5	5
55.	5	5	5	5	5	5	5	5
56.	5	5	5	5	5	5	5	5
57.	5	5	5	5	5	5	5	5
58.	5	5	5	5	5	5	5	5
59.	5	5	5	5	5	5	5	5
60.	5	5	5	5	5	5	5	5
61.	3	5	3	4	4	5	3	5
62.	4	4	4	4	4	4	4	4
63.	5	5	5	5	5	5	5	5
64.	5	5	5	5	5	5	5	5
65.	5	5	5	5	5	5	5	5
66.	5	5	5	5	5	5	5	5
67.	5	5	5	5	5	5	5	5
68.	5	5	5	5	5	5	5	5
69.	5	5	5	5	5	5	5	5
70.	5	5	5	5	5	5	5	5
71.	5	5	5	5	5	5	5	5
72.	5	5	5	5	5	5	5	5
73.	5	5	5	5	5	5	5	5
74.	5	5	5	5	5	5	5	5

Lampiran 3 Hasil Output SPSS.25

Tabel 4.8
Hasil Uji data Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X₁)

No.	Nilai Correcterd Item Total Corelattions/ r hitung	r tabel	Kriteria
Pernyataan 1	0,587	0,2257	Valid
Pernyataan 2	0,593	0,2257	Valid
Pernyataan 3	0,508	0,2257	Valid
Pernyataan 4	0,638	0,2257	Valid
Pernyataan 5	0,559	0,2257	Valid
Pernyataan 6	0,670	0,2257	Valid
Pernyataan 7	0,838	0,2257	Valid
Pernyataan 8	0,831	0,2257	Valid

Sumber: data diolah oleh Peneliti

Tabel 4.9
Hasil Uji data Validitas Variabel Sistem Pengendalian Internal (X₂)

No.	Nilai Correcterd Item Total Corelattions/ r hitung	r tabel	Kriteria
Pernyataan 1	0,668	0,2257	Valid
Pernyataan 2	0,596	0,2257	Valid
Pernyataan 3	0,530	0,2257	Valid
Pernyataan 4	0,548	0,2257	Valid
Pernyataan 5	0,566	0,2257	Valid
Pernyataan 6	0,494	0,2257	Valid
Pernyataan 7	0,327	0,2257	Valid
Pernyataan 8	0,663	0,2257	Valid
Pernyataan 9	0,53	0,2257	Valid
Pernyataan 10	0,668	0,2257	Valid

Sumber: data diolah oleh Peneliti

Tabel 4.10
Hasil Uji data Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₃)

No.	Nilai Correcterd Item Total Corelattions/ r hitung	r tabel	Kriteria
Pernyataan 1	0,691	0,2257	Valid
Pernyataan 2	0,686	0,2257	Valid
Pernyataan 3	0,559	0,2257	Valid
Pernyataan 4	0,626	0,2257	Valid
Pernyataan 5	0,740	0,2257	Valid
Pernyataan 6	0,784	0,2257	Valid
Pernyataan 7	0,835	0,2257	Valid
Pernyataan 8	0,835	0,2257	Valid

Sumber: data diolah oleh Peneliti

Tabel 4.11
Hasil Uji data Validitas Variabel Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)

No.	Nilai Correcterd Item Total Corelattions/ r hitung	r tabel	Kriteria
Pernyataan 1	0,797	0,2257	Valid
Pernyataan 2	0,761	0,2257	Valid
Pernyataan 3	0,639	0,2257	Valid
Pernyataan 4	0,874	0,2257	Valid
Pernyataan 5	0,861	0,2257	Valid
Pernyataan 6	0,761	0,2257	Valid
Pernyataan 7	0,797	0,2257	Valid
Pernyataan 8	0,761	0,2257	Valid

Sumber data diolah oleh Peneliti

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Reliabilitas	Kriteria
1.	Sistem Informasi Akuntansi	0,804	Reliabel

2.	Sistem Pengendalian Internal	0,737	Reliabel
3.	Motivasi Kerja Karyawan	0,865	Reliabel
4.	Efektivitas Kinerja Karyawan	0,885	Reliabel

Sumber: data diolah oleh Peneliti

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

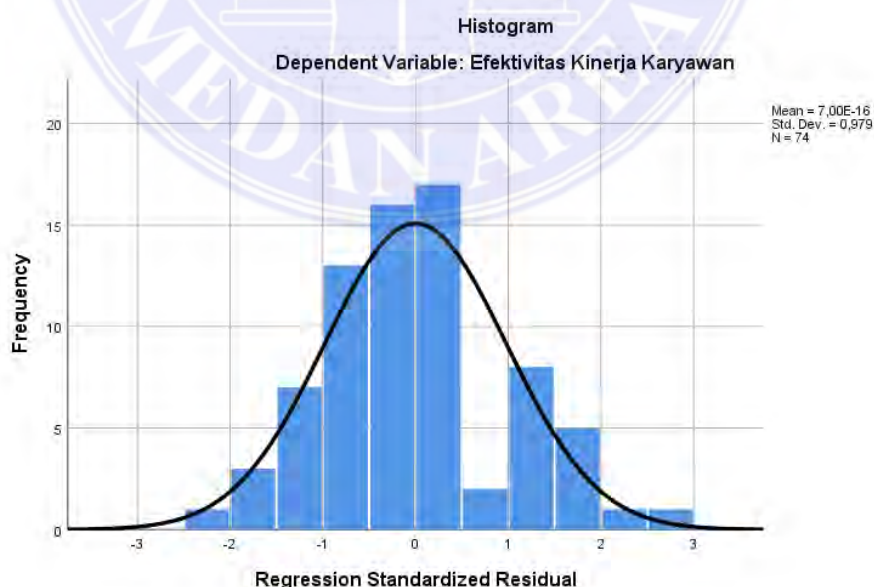
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,24119908
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,105
	Negative	-,051
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

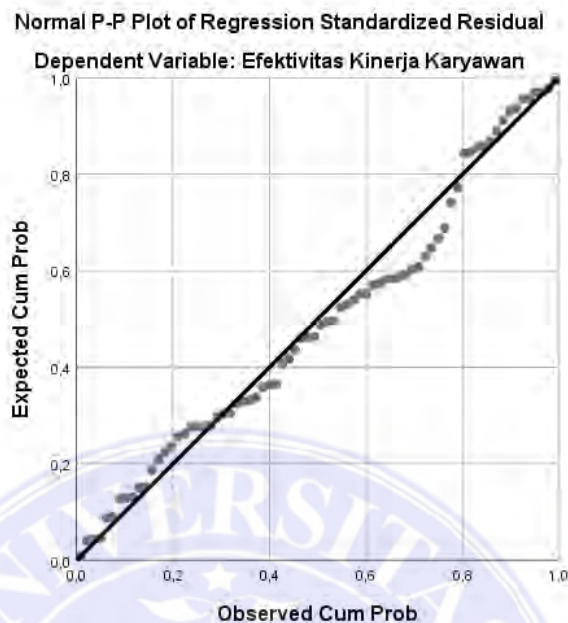
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah oleh Peneliti



Gambar 4.1.
Histogram Normalitas Data

Sumber: data diolah oleh Peneliti



Gambar 4.2
Grafik Normalitas data

Sumber: data diolah oleh Peneliti

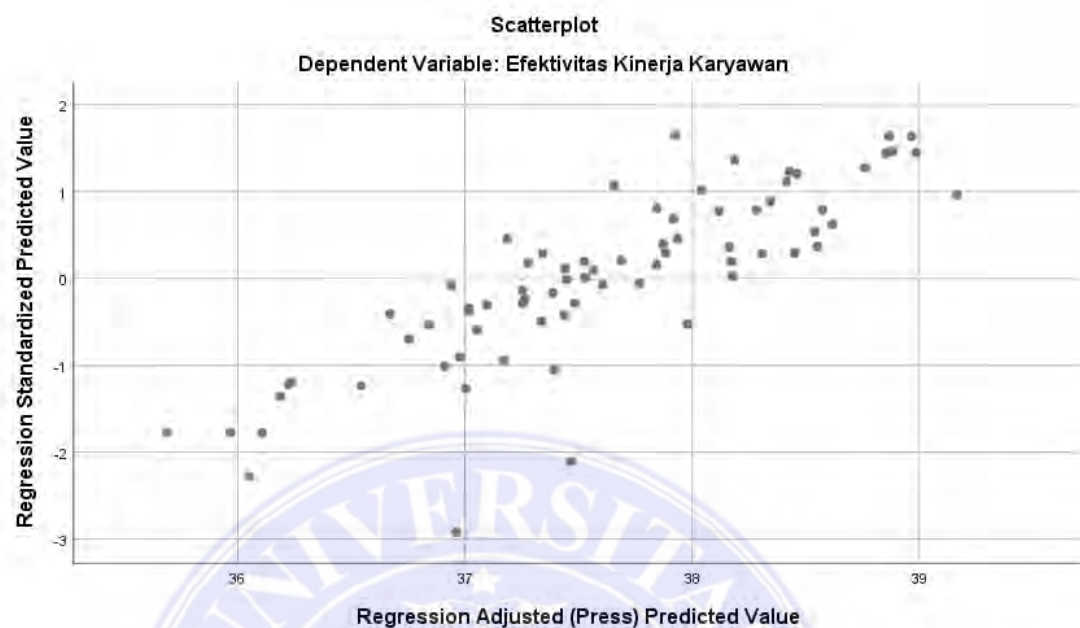
Tabel 4.14
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,252	7,178		4,633	,000		
	Sistem Informasi Akuntansi	,851	,197	,395	4,318	,000	,836	1,196
	Sistem Pengendalian Internal	,694	,082	,759	8,450	,000	,865	1,157
	Variabel Motivasi Kerja Karyawan	,173	,110	,135	1,578	,019	,953	1,049

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah oleh Peneliti



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah oleh Peneliti

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,252	7,178		4,633	,000		
	Sistem Informasi Akuntansi	,851	,197	,395	4,318	,000	,836	1,196
	Sistem Pengendalian Internal	,694	,082	,759	8,450	,000	,865	1,157
	Variabel Motivasi Kerja Karyawan	,173	,110	,135	1,578	,019	,953	1,049

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah oleh Peneliti

Tabel 4.16
Hasil Uji – t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,252	7,178		4,633	,000		

Sistem Informasi Akuntansi	,851	,197	,395	4,318	,000	,836	1,196
Sistem Pengendalian Internal	,694	,082	,759	8,450	,000	,865	1,157
Variabel Motivasi Kerja Karyawan	,173	,110	,135	1,578	,019	,953	1,049

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan
Sumber: data diolah oleh Peneliti

Tabel 4.17
Hasil Uji- F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2099,772	3	699,924	24,432	,000 ^b
	Residual	2005,322	70	28,647		
	Total	4105,095	73			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Variabel Motivasi Kerja Karyawan, Sistem Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi
Sumber: data diolah oleh Peneliti

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,905 ^a	,819	,812	3,66165


a. Predictors: (Constant), Variabel Motivasi Kerja Karyawan, Sistem Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi

b. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah oleh Peneliti

Lampiran 4 Surat Izin Penelitian

Hotel Grandhika Setia Budi Medan
 Jl. Dr. Mansyur No.169, Tj. Rejo, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan,
 Sumatera Utara 20122
<http://www.grandhika-hotel.com/>
 06142081234



No : 0122/HGSM- HRD /ZW/IV/2025
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Riset Penelitian
 Kepada :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

Dengan Hormat,
 Sehubungan dengan Reseach/Survey penelitian Mahasiswa/I Universitas Medan Area, maka dengan ini kami menyatakan bahwa :


Nama : KHAIRUNISA
NPM : 198330118

Telah diberi izin untuk melakukan riset penelitian di Hotel Grandhika Setia Budi Medan Provinsi Sumatera Utara, Jl. Dr. Mansyur No.169, Tj. Rejo, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122. Dengan judul Penelitian **"Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Hotel Grandhika Kota Medan"**

Demikian disampaikan atas penerimaan yang baik dan sebagainya, Kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami, 28 April 2025

Kepala HRD
 Hotel Grandhika Setia Budi Medan


Zainal Wahidin

Lampiran 5 Surat Selesai Riset Penelitian

Hotel Grandhika Setiabudi Medan
 Jl. Dr. Mansyur No.169, Tj. Rejo, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan,
 Sumatera Utara 20122
<http://www.grandhika-hotel.com/>
 06142081234



No : 0138/HGSM-HRD/ZW/VI/2025
 Lampiran : -
 Perihal : Surat Selesai Riset Penelitian

Kepada :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Reseach/Survey penelitian Mahasiswa/i Universitas Medan Area, maka dengan ini kami menyatakan bahwa :

Nama : Khairunisa
NPM : 198330118

Telah selesai dalam melakukan riset penelitian di Hotel Grandhika Setiabudi Medan Provinsi Sumatera Utara, Jl. Dr. Mansyur No.169, Tj. Rejo, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122. Dengan judul Penelitian **"Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Hotel Grandhika Kota Medan"**

Demikian disampaikan atas penerimaan yang baik dan sebagainya, Kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami, 10 Juni 2025

Kepala HRD
 Hotel Grandhika Setiabudi Medan


HOTEL GRANDHIKA
 Zulfah Winda