

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SUPER BINTANG
SEJAHTERA**

SKRIPSI



**Oleh
Sella
170810056**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2021**

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SUPER BINTANG
SEJAHTERA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
Sella
170810056**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Sella
NPM / NIP : 170810056
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Akuntansi

Menyatakan bahwa “**SKRIPSI**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUPER BINTANG SEJAHTERA

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 26 Juli 2021



Sella
170810056

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SUPER BINTANG
SEJAHTERA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**

Oleh:

**Sella
170810056**

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal

Seperti tertera di bawah ini

Batam, 26 Juli 2021



**Mortigor Afrizal Purba, S.E.Ak., M.Ak., C.A.
Pembimbing**

ABSTRAK

Sebuah perusahaan dibentuk pastinya mempunyai sebuah visi dan misi yang telah ditetapkan. Tujuan dibentuk suatu perusahaan pastinya untuk memperoleh keuntungan, oleh karena itu dibutuhkannya bantuan dari kinerja karyawan. Maka diperlukan juga pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi agar dapat meningkatkan tingkat kinerja para karyawan. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebar kepada karyawan perusahaan sebanyak 116 responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang menggunakan metode *non probability sampling* jenis metode sampling jenuh dan penelitian ini bersifat kuantitatif. Metode analisis menggunakan program *software* SPSS 25. Mengacu pada hasil Uji T dalam penelitian, maka dapat disimpulkan: (1) Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diketahui nilai t hitung sebesar $2,469 > t$ tabel $1,981$ dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$, (2) Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan diketahui nilai t hitung sebesar $4,311 > t$ tabel $1,981$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,015$. Hasil Uji F dimana sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai f hitung $22,209 > 3,08$ f tabel dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,282$ atau senilai $28,2\%$ sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Super Bintang Sejahtera, sehingga $71,8\%$ sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

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

ABSTRACT

A company formed must have a vision and mission that has been set. The purpose of forming a company is certainly to make a profit, therefore it needs help from employee performance. Therefore, internal control and accounting information systems are also needed in order to increase the level of employee performance. This study uses data obtained from the results of questionnaires distributed to company employees as many as 116 respondents. The source of data in this study is primary data using non-probability sampling method, the type of saturated sampling method and this research is quantitative. The analysis method uses the SPSS 25 software program. Referring to the results of the T-test in the study, it can be concluded: (1) Accounting Information Systems have an effect on employee performance. 2) Internal control has an effect on employee performance, it is known that the t arithmetic value is $4.311 > t$ table 1.981 with a significance value of $0.000 < 0.015$. The results of the F test where the accounting information system and internal control have a simultaneous effect on employee performance obtained the value of f count $22.209 > 3.08$ f table with a significance value of $0.000 < 0.05$. The results of the coefficient of determination (R^2) of 0.282 or 28.2% of the accounting information system and internal control affect the performance of employees at PT Super Bintang Sejahtera, so the remaining 71.8% is influenced by other variables outside of this study.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam, Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si.;
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si;
3. Ketua Program Studi Akuntansi Bapak Haposan Banjarnahor, S.E., M.Si;
4. Mortigor Afrizal Purba, S.E.Ak., M.Ak., C.A. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Akuntansi Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan semangat untuk penulis;
7. Teman-teman yang senantiasa memberikan motivasi dan dorongan untuk tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini;
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang terus memberikan dukungan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan perlakuan baik yang telah dilakukan. Sadhu.

Batam, 26 Juli 2021



Penulis (Sella)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	v
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.6.1 Manfaat Teoritis	8
1.6.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Teori Dasar	10
2.1.1 Sistem Informasi Akuntansi	10
2.1.1.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi.....	10
2.1.1.2 Komponen Sistem Informasi Akuntansi	11
2.1.1.3 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi	12
2.1.1.4 Penyusunan Catatan Akuntansi Secara Manual	14
2.1.2 Pengendalian Internal.....	17
2.1.2.1 Pengertian Pengendalian Internal	17
2.1.2.2 Tujuan Pengendalian Internal.....	18
2.1.2.3 Elemen- Elemen Sistem Pengendalian Internal	20
2.1.2.4 Penanggung Jawab Pengendalian Internal	22
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	24
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	25
2.1.3.3 Ukuran Kinerja Karyawan	26
2.1.3.4 Teknik Penilaian Kinerja Karyawan.....	26
2.1.3.5 Pengukuran Tingkat Kinerja Karyawan.....	27
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Pemikiran	34
2.4 Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Desain Penelitian	36
3.2 Operasional Variabel	37
3.2.1 Variabel Dependen	37

3.2.2	Variabel Independen	38
3.3	Populasi dan Sampel	39
3.3.1	Populasi	39
3.3.2	Sampel	40
3.4	Jenis dan Sumber Data	41
3.4.1	Jenis Data	41
3.4.2	Sumber Data	41
3.5	Teknik Pengumpulan Data	41
3.6	Metode Analisis Data	42
3.6.1	Analisis Deskriptif	42
3.6.2	Uji Kualitas Data	44
3.6.2.1	Uji Validitas	44
3.6.2.2	Uji Reliabilitas	45
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	46
3.6.3.1	Uji Normalitas	46
3.6.3.2	Uji Multikolinearitas	46
3.6.3.3	Uji Heteroskedastisitas	47
3.6.4	Analisis Regresi Linear Berganda	47
3.6.5	Uji Hipotesis	47
3.6.5.1	Uji T (Uji Parsial)	48
3.6.5.2	Uji F (Uji Simultan)	48
3.6.5.3	Koefisien Determinasi	48
3.7	Lokasi dan Jadwal Penelitian	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		51
4.1	Hasil Penelitian	51
4.1.1	Profil Responden	51
4.1.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.1.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	52
4.1.1.3	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
4.1.2	Analisis Deskriptif	55
4.1.2.1	Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1)	56
4.1.2.2	Variabel Pengendalian Internal (X2)	57
4.1.2.3	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	58
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data	59
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas	59
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	61
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	63
4.1.4.1	Hasil Uji Normalitas	63
4.1.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas	65
4.1.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
4.1.5	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	68
4.1.6	Hasil Uji Hipotesis	70
4.1.6.1	Hasil Uji T (Uji Parsial)	70
4.1.6.3	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	71
4.2	Pembahasan	72

4.2.1	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan	72
4.2.2	Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.2.3	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		75
5.1	Kesimpulan.....	75
5.2	Saran	76
DAFTAR PUSTAKA		xi

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Fungsional Variabel.....	38
Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan Pada PT Super Bintang Sejahtera	40
Tabel 3. 3 Skala Likert	42
Tabel 3. 4 Rentang Skala Penelitian	44
Tabel 3. 5 Jadwal Penelitian	50
Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	521
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4. 4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	55
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1)	56
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengendalian Internal	57
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi (X1)	59
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Pengendalian Internal (X2).....	60
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	60
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1)	61
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengendalian Internal (X2).....	62
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	62
Tabel 4. 14 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	65
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas	65
Tabel 4. 16 Hasil Uji Park Gleyser	67
Tabel 4. 17 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4. 18 Hasil Uji T (Uji Parsial)	70
Tabel 4. 19 Hasil Uji F (Uji Simultan)	71
Tabel 4. 20 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	37
Gambar 4. 2 Pie Chart Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	532
Gambar 4. 2 Pie Chart Data Responden Berdasarkan Usia	53
Gambar 4. 3 Pie Chart Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Gambar 4. 4 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram	63
Gambar 4. 5 Hasil Uji Normalitas P-P Plot.....	64
Gambar 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rentangan Skala.....	43
Rumus 3. 2 Pearson Product Moment.....	44
Rumus 3. 3 Reliabilitas	45
Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda	47
Rumus 3. 5 Koefisien Determinasi	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan pada umumnya dapat dikatakan sebagai sebuah badan beroperasi dengan tujuan yang beragam salah satunya yaitu untuk memenuhi apa yang dibutuhkan oleh masyarakat yang memerlukan dengan tujuan yang paling penting yaitu untuk mencapai sebuah keuntungan. Perkembangan dan pengetahuan yang semakin tinggi membuat masyarakat akan mencari barang yang berkualitas dengan anggaran belanja yang kecil. Setiap perusahaan ingin menjadi perusahaan yang layak dimata konsumen, dapat memenuhi apa yang konsumen inginkan dan juga siap untuk menghadapi berbagai saingan yang sudah terdapat sebelum dan sesudah perusahaan tersebut ada. Dikarenakan persaingan yang sangat kuat antar setiap perusahaan agar bisa menjadi yang terbaik dan terdepan di mata publik, maka setiap perusahaan harus mencari cara agar bagaimana perusahaannya tersebut tidak kalah saing dengan perusahaan lainnya.

Salah satu cara agar dapat meningkatkan sebuah perusahaan adalah terdapat pada sumber daya manusia, karena aset berharga sebuah perusahaan adalah terdapat dalam kinerja karyawannya. Organisasi publik maupun bisnis, yang akan menjadi prioritas utama dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia atau para karyawan yang akan terus diperhatikan. Maju mundurnya perusahaan juga sangatlah bergantung kepada sumber daya manusia itu sendiri (Ismail & Sudarmadi, 2019:1).

Sistem informasi termasuk yang terpenting dikarenakan dalam sistem informasi menerima laporan keuangan yang awalnya hanya berupa sebuah data ataupun angka yang kemudian diproses menjadi informasi yang lebih tertata rapi dan juga dapat dilihat langsung hasil yaitu berupa sebuah informasi penting untuk kepentingan luar dan dalam suatu perusahaan. Sebuah program ini juga adalah sebuah kegiatan dimana kegiatan tersebut dapat mendukung untuk melaksanakan kegiatan yang memudahkan perusahaan dan juga kegiatan yang praktis (Ismail & Sudarmadi, 2019:2). Sistem pengendalian internal (SPI) juga merupakan pemegang penting bagi keberlangsung hidup perusahaan. Oleh karena itu pengendalian internal dapat tercapai tentu saja dapat memajukan tingkat produktivitas dan kinerja yang dimiliki seluruh karyawan diperusahaan (Mirnasari & Suardhika, 2018:569).

PT. Super Bintang Sejahtera merupakan perusahaan yang mendistribusikan berbagai barang- barang elektronik yang mulai beroperasi pada tahun 2007 dan hanya berdomisili di Kepulauan Riau, Kota Batam. PT. Super Bintang Sejahtera mendistribusikan banyak sekali barang- barang elektronik yang mempunyai merek- merek ternama seperti LG, Sharp, Panasonic, AQUA, Samsung, Philip, Sony, Electrolux, Cosmos, Dll. Seiring berjalannya waktu PT. Super Bintang Sejahtera semakin dikenal oleh masyarakat yang berada di Batam, dan kini PT. Super Bintang Sejahtera sudah memiliki 3 cabang yaitu di Nagoya Hill (Surga Elektronik), Kepri Mall (Elektronik), Mitra Mall (Elektronik). Dan dikarenakan semakin tingginya permintaan konsumen dari berbagai wilayah, PT. Super Bintang Sejahtera baru saja membeli sebuah gedung yang mempunyai

jumlah kapasitas yang besar, dan juga memiliki daya penyimpanan barang-barang dalam jumlah yang lebih banyak. Pada setiap cabang PT. Super Bintang Sejahtera memiliki tempat yang strategis dimana setiap cabang ditempatkan pada setiap pusat pembelanjaan yang jumlah pengunjungnya selalu meningkat setiap harinya.

Sumber daya manusia yang handal tetapi jika tidak dilandasi dengan kompetensi, maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk lebih maju dan mengalami kesulitan dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan lain (Ismail & Sudarmadi, 2019:2) Pada PT. Super Bintang Sejahtera, kinerja karyawan masih dinilai masih kurang kompeten dalam melayani dan juga mengarahkan pelanggan kepada apa yang mereka inginkan. Karyawan masih belum begitu menguasai seluruh barang elektronik dan fungsinya sehingga membuat para pelanggan tidak merasa puas karena merasa kesulitan menemukan barang apa yang mereka inginkan. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang meskipun sangat sepele tetapi haruslah diperhatikan, jika tidak ditanganin dengan segera maka kita tidak akan mengetahui yang kemudian dapat terjadi seperti suatu saat akan mengalami kebangkrutan pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak jenis faktor, contohnya yaitu seperti sistem informasi dan pengendalian internal dalam perusahaan tersebut.

Semakin berkembangnya teknologi sistem informasi akuntansi juga membawa perubahan-perubahan yang terjadi pada perusahaan, Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan untuk penggunaan komputer dalam kegiatan usaha dan sampai saat ini hampir seluruh bidang pekerjaan diterapkan dalam suatu sistem komputer. Dengan adanya sistem informasi akuntansi bertujuan agar dalam

pekerjaan dapat lebih efektif dan mengefisiensikan waktu untuk mencapai keuntungan dengan cara yang cepat (Mirnasari & Suardhika, 2018:569). Begitu pula dengan PT. Super Bintang Sejahtera, hampir seluruh bidangnya menggunakan sistem komputer. Tetapi pada perusahaan masih terdapat kekacauan dikarenakan ketidak telitiannya saat melakukan pencatatan stok, kasus tersebut diketahui perusahaan saat melakukan pengecekan pada nominal yang tercatat dalam sistem tidak sesuai dengan nominal barang yang terdapat di gudang ataupun di toko.

Menurut Putri & Endiana (2020:180) lemahnya sistem pengendalian internal pada suatu perusahaan maka hal yang paling ditakutkan yaitu karyawan yang memiliki kesempatan untuk melakukan kecurangan yang nantinya akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan. PT. Super Bintang Sejahtera juga belum memiliki sistem pengendalian internal yang bagus, dan beberapa dari karyawan juga tidak bekerja selayaknya peraturan yang ada sehingga membuat kesalahan berulang-ulang.

Fenomena yang terjadi di dalam perusahaan PT. Super Bintang Sejahtera adalah kekurangan yang terdapat kepada beberapa karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya di perusahaan. Tidak semua semata-mata dikarenakan pekerja, tetapi ada beberapa dalam sistem informasi akuntansi dari perusahaan yang mengakibatkan karyawan harus melakukan pencatatan untuk kedua kalinya, pencatatan penjualan yang berada di toko-toko tidak langsung dengan otomatis masuk kedalam sistem yang berada pada kantor pusat yang menyebabkan karyawan akan pencatatan penjualan untuk kedua kalinya. Dan begitu juga dengan

saat adanya pembatalan pada penjualan yang berada di toko, tidak langsung terbatalkan melalui sistem yang akan membuat karyawan mengalami tidak seimbang nya penjualan pada toko maupun kantor.

Begitu juga dengan pengendalian internal yang tidak begitu maksimal. Kurangnya pemantauan dari atasan kepada karyawan apabila karyawan tidak datang di waktu yang sudah ditentukan dan ketidakpedulian atasan terhadap karyawan yang keluar disaat waktu- waktu kerja, maka kedepannya akan berakibat para pekerja lainnya juga akan mengikuti contoh yang tidak baik. Apabila dalam suatu perusahaan memiliki penilaian yang tidak baik dalam sistem pengendalian internalnya, tanpa disadari hal itulah yang akan membuat profitabilitas pada perusahaan tersebut semakin memburuk.

Setelah meneliti latar belakang, maka penulis merasa memiliki rasa penasaran dan tentunya suatu rasa ketertarikan yang membuat penelitian ini. Dan peneliti mengangkat judul yaitu “**Analisis Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap PT. Super Bintang Sejahtera**” sebagai judul penelitian yang akan peneliti jalankan ini.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari pembahasan pernyataan diatas ini, terdapat beberapa masalah yaitu sebagai berikut:

1. Sistem akuntansi dalam perusahaan belum cukup baik, begitu juga dengan pengendalian internal perusahaan.
2. Kurang teliti dalam pencatatan stok, sehingga menyebabkan kasus dimana stok di sistem informasi tidak sesuai dengan stok yang berada di gudang.

3. Sistem informasi akuntansi sangat lambat, tidak otomatis sehingga tidak dapat mendukung kegiatan dan proses kerja perusahaan dengan baik.
4. Terhadap kebijakan dan prosedur dalam perusahaan masih kurang ketat dan belum begitu terkendali.
5. Terhadap aktivitas dalam perusahaan masih harus dipantau, karena banyak sekali karyawan yang masih kurang adanya rasa tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan.
6. Kurang nya inisiatif dari setiap pribadi karyawan bersama untuk membangun perusahaan untuk menjadi yang lebih baik.

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan dibatasi oleh penulis agar penelitian ini hanya berfokus kepada apa yang ingin peneliti sampaikan , yaitu:

1. Pada penelitian ini variabel yang difokuskan adalah variabel pertama sistem informasi akuntansi dan variabel kedua pengendalian internal sedangkan pada penelitian ini menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
2. Karyawan dari PT. Super Bintang Sejahtera ialah objek yang difokuskan pada penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Dengan terdapatnya bermacam- macam masalah yang terjadi, sehingga mendapatkan rumusan masalah yang dapat dideskripsikan

1. Apakah sistem informasi akuntansi membawa pengaruh positif terhadap

kinerja karyawan pada PT. Super Bintang Sejahtera?

2. Apakah pengendalian internal membawa pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Bintang Sejahtera?
3. Apakah sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal membawa pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Bintang Sejahtera?

1.5 Tujuan Penelitian

Dibawah ini akan ditunjukkan beberapa tujuan penelitian yang akan dikaji sebagai berikut:

1. Agar dapat mengetahui apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Bintang Sejahtera?
2. Agar dapat mengetahui apakah pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Bintang Sejahtera?
3. Agar dapat mengetahui apakah sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan didalam PT. Super Bintang Sejahtera?

1.6 Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan adanya penelitian ini sangat berharap agar para pembaca dapat menerima berbagai manfaat yang diambil dari penelitian ini. Dan berharap dapat menghasilkan sejumlah kebaikan begitu juga dengan manfaat kepada siapa pun yang membutuhkan informasi ini. Berikut adalah aspek- aspek dari manfaat yang ada:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Peneliti sangat mengharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat menjadi suatu informasi atau tambahan wawasan atas variabel yang di teliti.

Penulis juga sangat berharap apa yang penulis dapatkan selama pada masa perkuliahan agar jauh lebih berguna untuk para pembaca agar memperoleh pengetahuan baru.

1.6.2 Manfaat Praktis

Berikut yaitu beberapa keuntungan yang akan didapatkan oleh berbagai kalangan pada penelitian, yaitu:

1. Manfaat Bagi Industri atau Perusahaan

Penelitian ini dilakukan memiliki manfaat tertentu juga terhadap pihak perusahaan agar kedepannya jauh lebih baik lagi dari sebelumnya.

2. Manfaat Bagi Akademik

Agar mendapatkan bahan referensi untuk beberapa mahasiswa dan mahasiswi yang mempunyai ketertarikan untuk melakukan penelitian ini ataupun ingin mengetahui mengenai masalah yang dapat terjadi pada kinerja karyawan.

3. Manfaat Kepada Masyarakat

Dengan penuh harapan agar pembaca dapat mendapatkan informasi ataupun pengetahuan baru yang tidak pernah didapatkan pada penelitian lainnya. Dan yang terpenting ialah pembaca dapat meningkatkan wawasan, dan mengetahui lebih luas mengenai apa yang dikaji dalam penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Sistem Informasi Akuntansi

2.1.1.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Suatu elemen dimana terdapat satu atau banyak komponen dari sistem itu sendiri yang saling berhubungan satu dengan lainnya merupakan pengertian dari sistem. Dan juga mempunyai fungsi dan manfaat yang sama dan nantinya informasi tersebut akan diberikan kepada para pengguna yang membutuhkan (Hall, 2011:6)

Proses mencatat, meringkas, menyimpan mengenai seluruh data- data transaksi yang berkaitan dengan aset maupun keuangan yang nantinya akan berguna agar mendapatkan sejumlah fakta atau keterangan yang tepat untuk pihak manajemen setiap perusahaan agar kedepannya dapat mengatur dan mengetahui teknik agar perusahaan bisa lebih ditingkatkan juga dapat terus beroperasi sampai masa mendatang (Ismail and Sudarmadi, 2019:2).

Bagi perusahaan informasi adalah hal yang berharga yang dapat membantu perusahaan dalam kelancaran dan kesuksesan sebuah perusahaan. Perusahaan akan mengalami kesusahan untuk mengontrol sumber daya dalam beberapa waktu dikarenakan sedikitnya informasi yang akan mengakibatkan kekalahan dalam persaingan antar perusahaan lainnya (Melasari, 2017:3).

2.1.1.2 Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Terdapat sejumlah komponen dominan yang membantu agar sistem akuntansi dapat memperoleh informasi tepat, berkualitas, memiliki banyak manfaat. Berikut ialah komponen yang memiliki fungsi yang bagus yaitu sebagai berikut:

1. Komponen *Input Block*

Didalam *input block* terdapat perintah, pesan, transaksi, penawaran. Setelah data yang dikumpulkan kemudian dimasukkan ke sistem informasi bersama dengan metode yang digunakan agar data diolah ke sistem. Cara agar data dapat dimasukkan kedalam sistem ada banyak sekali cara yaitu bisa berupa formulir kertas yang ditulis tangan, sidik jari dari pengenalan fisik.

2. Model (*Model Block*)

Komponen model dapat mengolah data masukan yang akan diproses dengan banyak bentuk agar menghasilkan data yang diinginkan. Dan dapat mengelompokkan data untuk membuat laporan menjadi lebih ringkas agar laporan dapat menjelaskan secara singkat, jelas, dan padat.

3. Keluaran (*Output Block*)

Komponen keluaran yang dihasilkan yaitu berupa keluaran informasi tepat yang bermutu dan berguna bagi pihak manajemen dan semua pihak yang memakai informasi ini, baik dari pihak luar ataupun dalam perusahaan.

4. Teknologi (*Tecnology Block*)

Komponen teknologi adalah komponen yang menunjang sistem untuk melakukan pemasukan data, melaksanakan model, merapikan, dan menyalurkan data agar suatu data dapat dikendalikan oleh sistem yang ada.

5. *Komponen Basis data (Data Base Block)*

Komponen ini dijadikan sebagai alat penyimpanan data untuk dijadikan sebagai informasi untuk kebutuhan bagi yang para penggunanya. baik secara internal (berada di bawah kendali perusahaan sepenuhnya), ataupun eksternal (yang tidak dapat dikendalikan oleh perusahaan).

6. *Komponen Pengendalian (Control Block)*

Komponen yang dapat mengisi banyak informasi penting pastinya harus mendapatkan perlindungan yang sangat ketat dari ancaman yang kecil (pencurian) maupun yang besar (musibah bencana alam) dan berbagai kemungkinan buruk lainnya.

Dari berbagai komponen- komponen sistem informasi akuntansi yang ada maka seluruh kegiatan pengolahan data untuk mencatat seluruh aktivitas dan seluruh transaksi keuangan tidak lagi menjadi sesuatu yang rumit, melainkan dengan adanya komponen- komponen sistem ini maka, informasi akuntansi akan semakin tertata dengan rapi dan telah tersusun otomatis sehingga dapat menghemat waktu dan terhindari dari kesalahan yang bisa saja terjadi jika tidak adanya komponen- komponen ini.

2.1.1.3 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Suatu program dirancang sedemikian rupa pastinya mempunyai tujuan-tujuan tertentu agar dapat mencukupi kebutuhan informasi kepada pihak

manajemen dan kepada pihak internal maupun eksternal. Sistem juga dibuat agar dapat mengembangkan fungsinya dan juga dapat memberikan informasi yang bermutu dan berkualitas agar dapat meningkatkan rencana dan kendali perusahaan.

Hall (2011:21) mengemukakan tujuan dasar yang umumnya di dapatkan pada semua sistem adalah:

1. Membantu menyediakan informasi bagi pihak manajemen

Pekerjaan yang dimasukkan pada sistem informasi akan berproses dan kemudian menyediakan informasi tentang sumber daya yang telah digunakan dan dibuatlah sebuah laporan keuangan yang kemudian diberikan kepada para pengguna eksternal informasi tersebut. Sedangkan didalam perusahaan, para manajemen telah memperoleh data yang terdapat pada berita yang ada.

2. Membantu pemungutan ketentuan bagi pihak pengelola

Saat mengambil suatu keputusan dibutuhkannya sebuah tanggung jawab, maka informasi yang penting berupa laporan keuangan yang telah diolah haruslah diberikan kepada pihak manajemen. Dengan adanya sistem informasi, maka seluruh data- data dan laporan keuangan akan bersifat lebih terpercaya dan dapat dipertanggung jawab kan kebenarannya.

3. Membantu kegiatan harian dalam perusahaan

Dengan adanya sistem penyedia informasi bagi masing- masing individu yang membuat pekerjaan harian dari setiap karyawan dapat sedikit lebih

menghemat waktu dalam pengerjaannya, dan pekerjaan yang dibuat dengan cara yang teliti dan cermat.

2.1.1.4 Penyusunan Catatan Akuntansi Secara Manual

Pada setiap siklus transaksi digunakannya yaitu untuk mendeskripsikan tujuan dari pencatat akuntansi yang ada. Menurut Hall (2011:67) dalam bukunya yang berjudul “Sistem Informasi Akuntansi” pencatatan yang digunakan pada masa dulu yaitu secara manual atau secara sederhananya tanpa otomatis sama seperti yang digunakan pada jaman sekarang. Berikut adalah pencatatan yang dilakukan secara manual yaitu:

1. Pencatatan ke dokumen

Dokumen ialah beberapa data yang dikumpulkan yang berguna sebagai petunjuk untuk setiap aktivitas ekonomi dan dapat digunakan untuk awal bagaimana sebuah transaksi diproses. Ada tiga jenis pencatatan dokumen, yaitu sebagai berikut:

A. Pencatatan Dokumen berdasarkan Sumber

Pencatatan dokumen ini yaitu sebuah kasus yang memunculkan beberapa data yang akan dibuat dari awal transaksi. Salinan dari setiap dokumen memasuki sistem penjualan dimana berfungsi sebagai suatu informasi terkadang dapat dibutuhkan seperti penagihan, pengiriman, dan piutang.

B. Pencatatan Dokumen berdasarkan Produk

Suatu hasil dari proses beberapa transaksi yaitu sebagai contoh cek pembayaran gaji dimana akan dibayarkan kepada karyawan yang

telah mengerjakan pekerjaannya setiap bulannya itu adalah contoh dari pencatatan dokumen berdasarkan produk dari sebuah sistem gaji atau sistem pembayaran gaji karyawan.

C. Pencatatan Dokumen berdasarkan Perputaran

Dokumen ini yaitu sebuah pusat atau dokumen utama yang akan diprioritaskan dibandingkan dengan dokumen lainnya. Pencatatan dokumen perputaran ini yaitu mengisi banyak informasi yang sangat penting yang mencakup akun- akun para pelanggan .

2. Pencatatan Jurnal

Pencatatan setiap aktivitas yang terjadi secara menyeluruh mengenai keuangan, yang dimana jurnal ini mempunyai manfaat yaitu untuk merincikan kembali, mengkategorikan meringkas data keuangan, dan data lainnya. Saat terjadinya transaksi ketika data sudah diketahui maka seluruh data akan dicatat didalam jurnal secara kronologis atau sesuai dengan transaksinya. Jurnal mempunyai catatan yang lengkap dan terdapat beberapa tempat dimana penyusunan setiap masing- masing akun. Jurnal terdiri dari beberapa jenis yaitu:

A. Pencatatan Khusus (Jurnal Khusus)

Sudah banyak sekali perusahaan yang menggunakan pencatatan jurnal khusus ini karena dinilai dapat berfungsi yaitu untuk mencatat banyak transaksi khusus yang dapat terjadi dikarenakan pengeluaran ataupun volume yang besar. Contoh dari pencatatan

jurnal khusus ini adalah penerimaan kas, pengeluaran kas, pembelian, dan lain-lain.

B. Pencatatan Umum (Jurnal Umum)

Pencatatan ini ialah jurnal yang berfungsi untuk menyalin transaksi yang tidak sering terjadi, atau bahkan tidak pernah terjadi sama sekali.

3. Buku Keuangan (Buku Besar)

Menurut Hall (2011:73) Buku keuangan ini sering disebut sebagai buku besar dalam sebuah perusahaan yang berisikan dari berbagai data keuangan yang telah dirangkum pada apa yang telah di catat sebelumnya. Buku besar berguna untuk menjadi tolak ukur agar pihak manajemen dapat mengetahui naik atau turunnya suatu saldo pada setiap akun. Berikut yaitu beberapa jenis dari buku besar yaitu:

A. Buku Keuangan Umum

Buku keuangan umum atau yang dapat disebut sebagai buku besar umum yaitu berisikan sejumlah kegiatan operasional dari perusahaan yang akan dituliskan kepada setiap akun. Buku besar ini mempunyai manfaat yaitu dapat melihat berapa saldo awal dan perubahan dari saldo akhir dari tanggal yang telah kita pilih pada setiap akun yang berbeda.

B. Buku Keuangan Pembantu

Buku keuangan pembantu atau yang disebut sebagai buku besar pembantu, buku ini dipegang oleh pekerjaan pada bidang akuntansi

yang didalamnya berisikan aset yang tersedia, hutang, gaji, dan juga pembayaran piutang.

2.1.2 Pengendalian Internal

2.1.2.1 Pengertian Pengendalian Internal

Secara umum pengendalian internal merupakan sesuatu yang bekerja sebagai sebuah pedoman dalam menjalankan seluruh kegiatan dan aktivitas didalam perusahaan. Pengendalian internal juga berupa sebuah proses yang dijalankan seluruh pekerja perusahaan berupa peraturan yang diterapkan oleh perusahaan agar dapat mengolah laporan keuangan dengan lebih cepat, tepat dan akurat, dan juga menjamin para pekerja perusahaan dapat mematuhi hukuman yang ditentukan (Sugiarto, 2020:12.9)

Sistem pengendalian internal sangat mempunyai peran penting bagi suatu perusahaan. Produktivitas kinerja karyawan akan meningkat drastis jikalau sistem pengendalian internal ini tercapai dengan baik (Mirnasari & Suardhika, 2018:569). Terdapat pandangan lain yang membahas tentang pengendalian internal yaitu disaat suatu pengendalian internal dalam suatu perusahaan bisa diselalu diawasi dengan ketat dan beraturan, kinerja dari para pekerja pastinya akan mengalami peningkatan karena para karyawan berada dalam pengendalian akan memantau seluruh aktivitas mereka. Sehingga mereka akan selalu dapat bekerja dengan maksimal.

Perusahaan menggunakan sistem pengendalian dengan cara mengungkapkan informasi yang berada di perusahaan secara transparan dan tidak ditutup- tutupi.

Pengendalian dalam perusahaan yang dikendalikan dengan baik maka perusahaan pun tidak akan dengan mudah mengalami kerugian besar, sebaliknya jika tidak adanya pengendalian internal didalam sebuah perusahaan maka bisa dikatakan tingkat kerugian besar yang akan didapatkan oleh perusahaan yang sangat tinggi (Kristanto, Astuti, & Kristanto , 2018:294)

Menurut Sugiarto (2020:12.9) Pengendalian internal menurut COSO (*Commitee On Sponsoring Organization*) ialah sebuah program yang dibuat oleh para manajemen dan para pekerja untuk memberikan sebuah gambaran kepada perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Dapat dilihat sendiri bahwa kegunaan dari pengendalian internal sangatlah di butuhkan dalam pencapaian tujuan setiap perusahaan, perusahaan juga akan tampak tidak beraturan apabila pengendalian internal ini tidak ada atau pun tidak dijalankan dengan baik.

Pengendalian internal yaitu sebuah rencana ataupun sebuah kebijakan yang sengaja diatur kan para manajer untuk dapat menjamin atas keefektivitasan dan efisiensi operasional seperti contohnya keandalan hubungan keuangan, sumber daya yang dapat dijamin aman, dan kepatuhan para pekerja terhadap peraturan yang telah ada.

2.1.2.2 Tujuan Pengendalian Internal

Sebuah sistem dimana yang telah dirancang kebijakan,peraturan dan prosedurnya agar dapat menerima gambaran mengenai perusahaan kedepannya apakah dapat mencapai suatu tujuan tertentu atau tidak adalah pengendalian internal. Pengendalian internal diterapkan pada perusahaan pastinya memiliki tujuan, berikut adalah tujuannya:

1. Keandalan Pelaporan Keuangan

Sebuah data yang berisikan laporan keuangan haruslah dirincikan sesuai dengan yang sesungguhnya dan dapat diandalkan dan bersifat akurat. Dikarenakan para manajemen perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan dan menampilkan laporan keuangan untuk kepentingan eksternal maupun internal perusahaan.

2. Penerapan Peraturan Kepada Undang-Undang dan Peraturan yang diciptakan

Sebuah undang-undang dibentuk pastinya ada sebuah makna dan tujuan dari yang telah diciptakan, oleh karena itu pengendalian internal haruslah mempunyai sebuah etika untuk menuruti apa yang telah disampaikan sebagaimana yang tertulis pada undang-undang.

3. Pencapaian Operasional

Dalam kegiatan operasional perusahaan pastinya ada suatu kegiatan yang dapat meningkatkan pengeluaran dikarenakan pemborosan yang terjadi pada saat operasional sedang berlangsung, oleh karena itu dibutuhkan yaitu sebuah pengendalian yang dapat mengontrol penggunaan atau pemakaian dari operasional yang dapat dinilai sebagai pemborosan. Meskipun setiap perusahaan pastinya harus mengeluarkan dana untuk hal-hal yang berkaitan dengan operasional tetapi lebih bagus jikalau perusahaan dapat menerapkan pengendalian internal yang dapat mengatur ketidakgunaan beberapa penggunaan sumber daya yang dapat merugikan kegiatan operasional pada perusahaan.

4. Keterbatasan

Beberapa contoh dari keterbatasan yang dapat menyebabkan kemekatan dalam pengaturan internal dari perusahaan seperti kekeliruan dalam pertimbangan, serta penolakan oleh pihak tertinggi dalam perusahaan, dan pihak manajemen.

2.1.2.3 Elemen- Elemen Sistem Pengendalian Internal

Menurut Sugiarto (2020:12.10) ada lima elemen utama yang berkaitan dengan pengendalian internal, antara lain yaitu:

1. Elemen Lingkungan Kontrol (*Control Environment*)

Elemen berikut ini adalah hal utama yang efektif dari unsur- unsur yang lainnya yang terdiri dari sikap para pekerja dalam perusahaan dalam menanggapi penting atau tidaknya pengendalian yang terdapat pada organisasi di perusahaan.

2. Elemen Tugas Beresiko (*Risk Assesment*)

Sebuah kemungkinan datang dengan tidak kita harapkan namun itulah yang terjadi. Segala sesuatu yang diperbuat atau pun direncanakan pasti ada risiko. Tetapi dengan memperkirakan risiko yang terjadi, maka risiko bisa atau dapat dikurangi atau diatasi. Risiko timbul dikarenakan kemungkinan adanya:

- A. Karyawan baru
- B. Sistem informasi yang baru atau yang telah direvisi
- C. Standar akuntansi baru
- D. Perubahan dalam lingkungan usaha

E. Teknologi baru

Manajemen haruslah mampu untuk dapat memperkirakan sebuah risiko sebelum suatu aktivitas atau kegiatan dilaksanakan. Dengan adanya kemampuan memperkirakan risiko maka akan dapat mencapai tujuan pengendalian internal dengan baik.

3. Elemen Berita dan Hubungan (*Information & Communication*)

Secara umum yang dimaksud dari elemen ini ialah bagian terpenting bagi setiap orang, dan setiap pekerjaan termasuk pada perusahaan. Dikarenakan informasi mengenai pengendalian, pertimbangan risiko, tata cara pengendalian, dan pemantauan digunakan untuk pihak manajemen sebagai gambaran agar dapat menjamin setiap karyawan menuruti aturan yang ada pada perusahaan

4. Aktivitas Penanganan (*Control Activities*)

Aktivitas penanganan atau yang biasa disebut sebagai aktivitas pengendalian ini sangat lah penting bagi perusahaan agar menjamin setiap arahan oleh manajemen akan terarah sesuai dengan peraturan yang telah diciptakan.

Prosedur ini telah ditetapkan perusahaan untuk dapat membuktikan bahwa perusahaan dapat mencapai tujuannya yaitu menghindari segala hal yang diluar dari ekspetasi atau hal yang tidak dipikirkan dapat terjadi kapan pun.

5. Pemeriksaan (*Monitoring*)

Pemantauan yang dilakukan ini yaitu untuk mengetahui kesalahan dan menaikan keefektivitasan pengendalian. Dengan adanya penilaian khusus

yang sejalan dengan usaha manajemen adalah cara memantau pengendalian internal. Usaha untuk memeriksa dapat diketahui dari cara yang diperlihatkan oleh pekerja itu sendiri, seperti adanya perubahan secara mendadak yang tidak wajar. Berikut adalah beberapa yang menjadi kunci ketidak kejujuran karyawan yaitu berupa:

- A. Perubahan tingkah laku dan gaya hidup mendadak
- B. Memiliki kedekatan sosial dengan pemasok
- C. Mempunyai pinjaman uang dengan karyawan yang lain
- D. Penolakan untuk mengambil cuti

Dan berikut juga tanda- tanda yang ditimbulkan dari sistem akuntansi yang memungkinkan terjadinya penggelapan:

- A. Adanya dokumen yang hilang atau selang nomor transaksi
- B. Perbedaan yang timbul dari penerimaan kas dengan setoran bank
- C. Kenaikan tiba- tiba atas keterlambatan pembayaran
- D. Penundaan pencatatan transaksi

2.1.2.4 Penanggung Jawab Pengendalian Internal

Pengendalian internal yang baik pada perusahaan maka harus dapat dijalankan dengan tertib dan dilaksanakan oleh seluruh pekerja pada perusahaan, dengan memercayai seseorang agar dapat menjadi kepala atau menjadi penanggung jawab atas pengontrolan pengendalian tersebut. Berikut adalah penanggung jawab pada pengontrolan pengendalian yaitu sebagai berikut:

1. Para Ketua dalam Perusahaan

Perkembangan dan juga penyelenggaraan mengenai seluruh pengendalian dan peraturan pada internal perusahaan adalah tanggung jawab dari para manajemen perusahaan, seperti direktur utama dan para manajer lainnya. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan pemantauan yang ditingkat tinggi, agar seluruh pekerja dalam organisasi mengetahui pentingnya suatu pengendalian.

2. Dewan Ketua Audit

Dewan ketua dan anggota komisaris hanya bertugas untuk menentukan berhak atau tidaknya para manajemen bertanggung jawab atas perkembangan pengaturan pengendalian ini.

3. Para Auditor dalam Perusahaan (Internal)

Auditor internal mempunyai tanggung jawab agar dapat mengevaluasi serta memeriksa apakah pengontrolan dalam pengendalian sudah cukup memadai atau tidak bagi perusahaan, dan memikirkan peningkatan dari pengendalian internal.

4. Personal Lain Entitas (Eksternal)

Personal lain disini yaitu bertanggung jawab mempersiapkan sejumlah informasi agar dapat digunakan untuk ditetapkan agar dikemudian hari apabila terdapat hal- hal yang secara sengaja terjadi sehingga dapat diberitahukan dengan baik dan sudah mendapatkan solusinya terlebih dahulu.

5. Auditor Bebas

Auditor bebas atau yang dapat disebut sebagai auditor independen yang tidak memihak pada internal maupun eksternal.

Saat auditor melakukan tugasnya yaitu mengaudit laporan keuangan dari kliennya, auditor pasti menemukan titik lemah dari pengendalian internal perusahaan kliennya tersebut. Sehingga kelemahan tersebut dapat diberitahukan kepada para atasan dan para pekerja pada perusahaan tempat kliennya. Pada saat para atasan dan para manajemen lainnya telah mengetahui temuan audit dari auditor maka ia pun akan lebih meningkatkan lagi pengendalian internal entitasnya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Actual performance atau dalam terjemahan Indonesianya yaitu kinerja karyawan adalah dimana suatu perusahaan dapat mengukur seberapa tinggi hasil dan proses yang telah atau akan dicapai suatu kegiatan (Sunarka et al, 2019:54)

Menurut Ismail and Sudarmadi (2019:4) bahwa kinerja adalah sesuatu yang akan diperoleh seseorang ataupun sekelompok orang, tergantung dengan apa yang dikerjakan oleh masing-masing pekerja dalam usahanya dalam menyelesaikan tujuannya tersebut.

Dari beberapa pengertian yang telah dijelaskan pada beberapa kalimat diatas maka dapat dijabarkan bahwa sebenarnya kinerja karyawan adalah kinerja setiap karyawan saat ini dan dievaluasi berdasarkan penyelesaian pekerjaan.

Kinerja karyawan yang baik yaitu karyawan yang bermotivasi tinggi, memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan, dan selalu membantu untuk mencapai setiap tujuan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Lasso & Ngumar, 2016:4) kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Aspek Pribadi

Dapat mempengaruhi karyawan aspek ini adalah keahlian seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan, faktor individu dapat dibagi menjadi enam yaitu sebagai berikut:

- A. Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki individu
- B. Pengalaman yang dimiliki
- C. Standar yang dimiliki dan diinginkan oleh perusahaan
- D. Latar belakang
- E. Etos kerja
- F. Tanggung jawab dari individu tersebut

2. Faktor psikologi

Pandangan, sikap, dan motivasi yaitu termasuk sebagai faktor psikologis yang cukup berpengaruh pada kinerja karyawan.

3. Faktor organisasi

Kondisi kerja yang kondusif juga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, seperti kenyamanan lingkungan dan fasilitas lainnya. Persyaratan kerja yang ditentukan oleh perusahaan harus sesuai dengan kebutuhan

masing- masing perusahaan.

2.1.3.3 Ukuran Kinerja Karyawan

Berikut adalah beberapa ukuran kinerja karyawan yang dapat diukur sebagai berikut:

1. Kualitas atau yang dapat dikatakan juga dengan *quality* yaitu sebuah proses mengetahui lokasi suatu kegiatan dan apakah mempunyai suatu target untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Kuantitas atau yang dapat dikatakan juga dengan *quantity* yaitu berpacu kepada jumlah nominal hasil yang telah dihasilkan.
3. Efektivitas pemanfaatan sumber daya biasanya disebut efektifitas biaya, dan tujuannya adalah untuk mengetahui penggunaan sarana dan prasarana yang dimiliki.
4. Diperlukan supervisi yaitu dapat mampu mengukur seberapa inisiatif para pekerja yang bekerja tanpa diawasi oleh supervisi.

2.1.3.4 Teknik Penilaian Kinerja Karyawan

Berikut adalah berbagai metode agar dapat menilai cara kerja dan keaktifan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Metode penilaian skala

Metode penilaian skala atau yang biasa disebut dengan metode *rating scale*, yaitu metode evaluasi dasar yang dimiliki dan digunakan perusahaan saat memberikan penilaian kinerja karyawan. Hasil nya juga dinilai sangat sederhana, hasil berupa penilaian 1-10, iya atau tidak, baik atau tidak dan lainnya (Sunarka et al. 2019).

2. Metode *forced rating choice*

Metode ini dapat dinilai dari saat kita membuat percobaan perbandingan antara para karyawan dan memberikan penilaian tinggi bagi mereka yang mendapatkan peringkat atas perbandingan tersebut. Hasil dari perbandingan ini mereka akan mendapatkan peringkat paling tinggi ataupun paling rendah.

3. Metode *essay*

Metode yang digunakan disini yaitu metode berupa komentar mengenai kekuatan, kelemahan, potensi, dan lain- lain.

4. Metode daftar periksa

Metode ini sering disebut dengan metode *checklist* dikarenakan standar yang digunakan menggunakan tanda centang untuk hasil atas penilaian yang dihasilkan.

5. Metode insiden kritis

Metode ini sering disebut dengan metode *critical incidents* yaitu metode yang melakukan pengecekan kembali dengan cara mencatat kejadian yang terjadi dari positif sampai negatif.

2.1.3.5 Pengukuran Tingkat Kinerja Karyawan

Berikut ialah beberapa pengukuran tingkat dari kinerja karyawan:

1. Kualitas kerja

Saat bekerja, para kerja pastinya akan menerima suatu hasil dari pekerjaan yang dilakukannya itulah yang dinamakan dengan kualitas kerja.

2. Tingkat akurasi pada waktu

Ketepatan waktu yang telah ditargetkan atau yang telah diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang harus dikerjakan oleh para karyawan.

3. Inisiatif

Inisiatif yaitu seberapa keinginan pribadi dari karyawan untuk menjalankan suatu pekerjaan tanpa adanya pengawasan yang ketat, dan bagaimana para karyawan dapat membuat perusahaan menjadi jauh lebih baik.

4. Kemampuan

Keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja saat telah mengurus dan selesai suatu pekerjaan yang didapatkan sesuai dengan aturan yang ada.

5. Komunikasi

Hal terpenting dalam menjalankan sebuah pekerjaan yaitu komunikasi, dikarenakan apabila ada satu kesalahpahaman antar komunikasi maka akan sangat berdampak pada pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu penelitian yang membahas mengenai variabel pelatihan akuntansi syariah, sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilaksanakan pada BMT Kabupaten Kudus. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan akuntansi syariah, sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan kinerja karyawan (Husnurrosyidah,2018).

Begitu juga dengan penelitian yang lain membahas mengenai variabel teknologi informasi, sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Denpasar. Jenis sampel yang digunakan yaitu teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian ini mendapatkan pengaruh positif dan signifikan antara teknologi informasi, sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, dan kinerja karyawan (Mirnasari & Suardhika, 2018).

Berikut juga penelitian yang membahas mengenai variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan kinerja karyawan pada Koperasi simpan pinjam Artha Jaya Makmur Surakarta. Hasil penelitiannya ini dapat membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara sistem informasi akuntansi, pengendalian internal terhadap kinerja karyawan (Kristanto, Astuti & Kristanto, 2018).

Penelitian yang membahas mengenai variabel sistem informasi akuntansi, kinerja karyawan pada salah satu perbankan di Tembilahan. Jenis penelitian ini menggunakan sampel *purposive sampling* dalam penelitiannya. Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Melasari, 2017).

Adanya penelitian yang mempunyai variabel pengendalian internal, dan kinerja karyawan yang meneliti pada PT. Brother Silver Produk Indonesia Sidoarjo. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisa regresi linier berganda dan hasil yang didapatkan yaitu bahwa pengendalian internal

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Lasso & Ngumar, 2016).

Sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan kinerja karyawan adalah variabel yang dipakai oleh peneliti agar memberikan tinjauan atas studi pada RSUD Kota Bandung. Dan penelitian ini menggunakan teknik analisa sampel yaitu *simple random sampling* dalam penelitiannya yang hasil dari penelitiannya ini menyatakan bahwa secara simultan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan(Sopian & Wawat, 2019).

Penelitian ini dijalankan dengan membahas tentang sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, kompleksitas tugas, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Objek penelitian yaitu pada CV. Bangun Teknik Pratama, dan hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, kompleksitas tugas, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sunarka et al. 2019).

Penelitian yang membahas tentang sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan kinerja karyawan pada Bank BPR Kerta Raharja Bandung Regency. Penelitian ini menggunakan teknik analisa sampel yaitu *purposive sampling* dalam penelitiannya. Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

sedangkan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Bramasto & Adiwiguna, 2020).

Penelitian selanjutnya yaitu mengambil variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan kinerja karyawan pada PT. Inti Persero Bandung, dan menggunakan teknik analisa sampel yaitu *purposive sampling* dalam penelitiannya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan jika sistem informasi akuntansi, dan pengendalian internal mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sagala, 2020).

Pada penelitian berikut ini menggunakan variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan kinerja karyawan pada Koperasi di Kecamatan Payangan. Penelitian ini menggunakan teknik analisa yaitu *purposive sampling* dalam penelitiannya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan jika sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Putri & Endiana, 2020).

Penelitian berikutnya menggunakan variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan kinerja karyawan pada PT. Beton Elemen Persada. Penelitian ini menggunakan teknik analisa *sampling* jenuh dalam penelitiannya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan yaitu sistem informasi akuntansi, dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ismail & Sudarmadi, 2019).

Penelitian lainnya juga membahas mengenai variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan kinerja karyawan pada PT. Pola Petro

Development. Pada penelitian ini menggunakan sampe jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan hasil menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara sistem informasi akuntansi, dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan (Prima, 2018)

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
01	(Husnurrosyidah , 2018)	X ₁ : Pelatihan Akuntansi Syariah X ₂ : Sistem Informasi Akuntansi X ₃ : Pengendalian Internal Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan akuntansi syariah, sistem informasi akuntansi, pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
02	(Mirnasari & Suardhika, 2018)	X ₁ : Teknologi Informasi X ₂ : Sistem Informasi Akuntansi X ₃ : Pengendalian Internal Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara teknologi informasi, sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.
03	(Kristanto, Astuti & Kristanto, 2018)	X ₁ : Sistem Informasi Akuntansi X ₂ : Pengendalian Internal Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem informasi akuntansi, pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
04	(Melasari, 2017)	X: Sistem Informasi Akuntansi Y : Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara sistem informasi

			akuntansi terhadap kinerja karyawan.
05	(Lasso & Ngumar , 2016)	X: Pengendalian Internal Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
06	(Sopian & Wawat , 2019)	X ₁ :Sistem Informasi Akuntansi X ₂ : Pengendalian Internal Y : Kinerja Karyawan	Hasil membuktikan bahwa secara parsial sistem informasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
07	(Sunarka et al, 2019)	X ₁ :Sistem Informasi Akuntansi X ₂ : Pengendalian Internal X ₃ : Kompleksitas Tugas X ₄ : Budaya Organisasi Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, kompleksitas tugas, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
08	(Bramasto &Adiwiguna, 2020)	X ₁ :Sistem Informasi Akuntansi X ₂ : Pengendalian Internal Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara sistem informasi akuntansi, pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
09	(Sagala, 2020)	X ₁ :Sistem Informasi Akuntansi X ₂ : Pengendalian Internal Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, dan pengendalian internal pengaruh

			positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Agar menunjukkan apakah terhadap variabel dependen dan variabel independen terhadap pengaruh maka dibuatlah kerangka pemikiran.

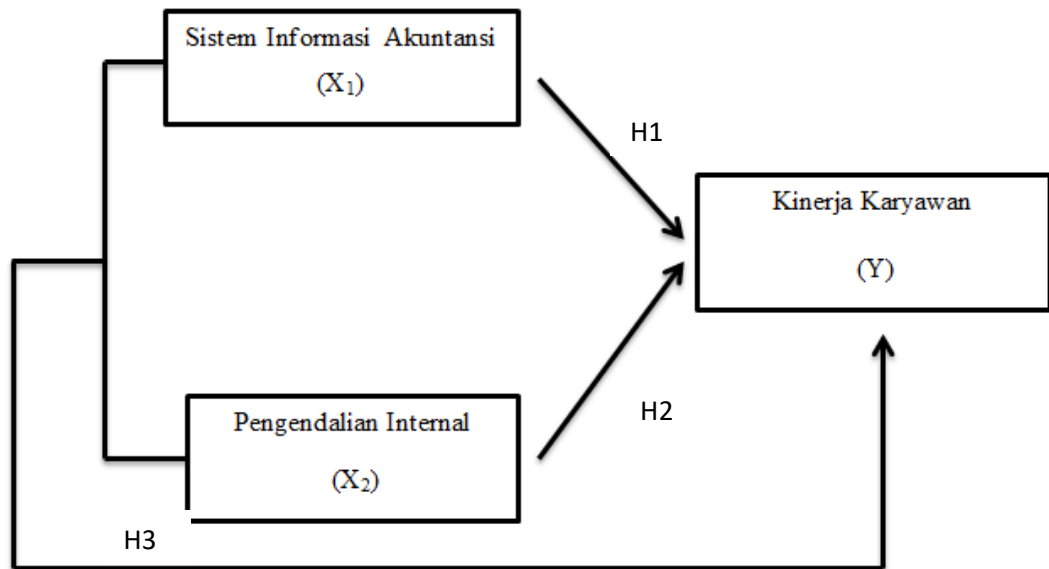
1. Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

Yang dimana program sengaja diproduksi atau dibuat dengan tujuan yaitu untuk mempermudah dan mempercepat perusahaan dalam melakukan kegiatan. Berikut ini lah yang pastinya dapat membawa pengaruh terhadap kinerja para karyawan. Maka apabila kinerja nya ditingkatkan pastinya akan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan dan memiliki sistem informasi yang lancar, dan tidak memperlambat pekerjaan.

2. Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

Sebuah perusahaan yang beroperasi baik dan memiliki pengendalian yang baik pastinya akan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas.

3. Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Kedua unsur ini merupakan unsur yang dimana saling membawa pengaruh satu dengan yang lainnya. Berikut yaitu kerangka berpikir dalam rumusan hipotesis dapat digambarkan pada gambar dibawah



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Diatas yaitu gambar yang menjelaskan bentuk bagan yang akan dijabarkan, sebagai berikut:

H₁ : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Pengendalian Internal berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

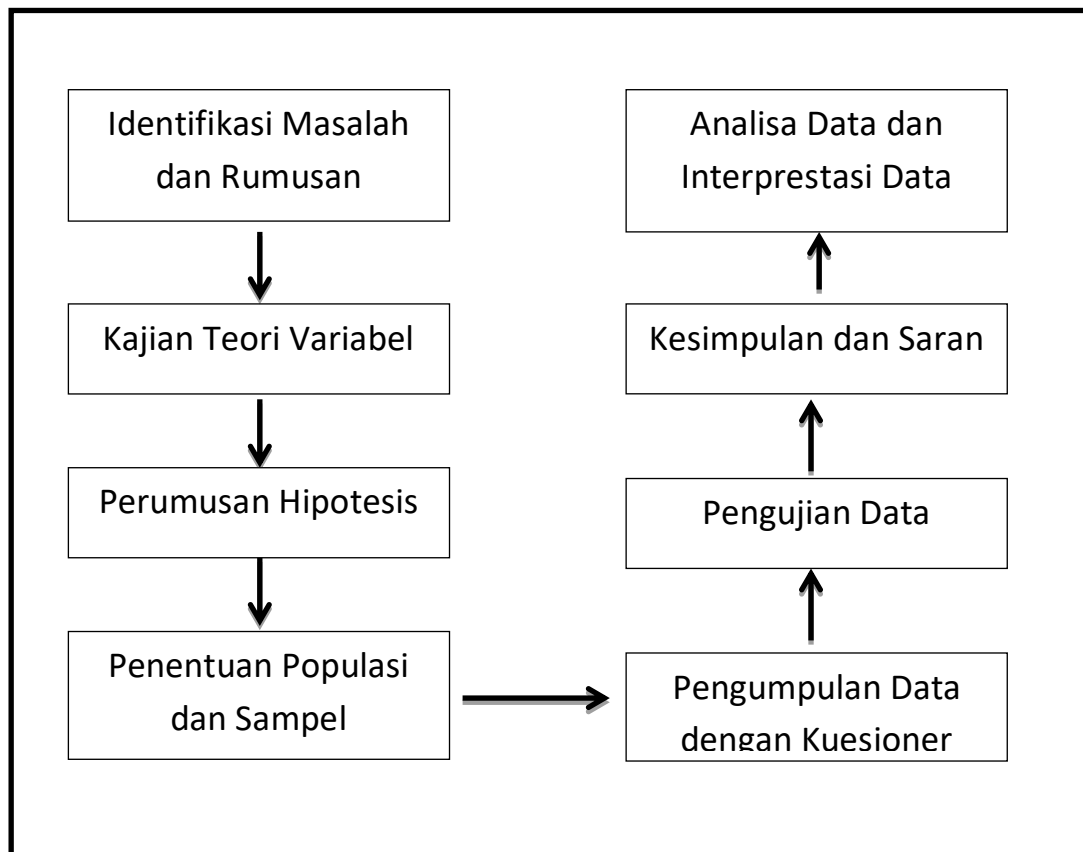
BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pada eksperimen dalam penelitian memanfaatkan desain analisis deskriptif dan kuantitatif dalam penelitian ini, dengan didapatkan dari cara peneliti mencari dari sampel yang kemudian dianalisis dan kemudian diolah agar menjadi teknik statistik dan nantinya akan dibandingkan dengan teori-teori yang mendukung pembahasan dengan fenomena nyata yang berada di perusahaan dan kemudian mengambil suatu keputusan. Salah satu tujuan dari penelitian ini juga agar dapat menjelaskan secara rinci fenomena yang berada pada perusahaan agar kelak dapat dilihat oleh perusahaan- perusahaan yang mempunyai masalah yang sama dengan yang ada pada penelitian ini.

Penelitian ini dapat dibuat dikarenakan memiliki tujuan yaitu dikarenakan terdapatnya masalah pada perusahaan yang kemudian diidentifikasi dan kemudian dirumuskan baru lah bisa menghasilkan sebuah penelitian ini. Solusi atau rumusan masalah yang akan didapatkan akan dibuat hipotesis yang akan dibuktikan secara nyata kebenarannya tersebut. Kemudian akan ditentukan populasinya dan dilakukannya pengumpulan data yang telah ditentukan. Setelah dilakukannya pengumpulan data tahap selanjutnya yaitu uji validitas, dan uji reliabilitas bagaimana kedepannya data tersebut dipercaya. Data dikumpulkan lalu dilakukan analisis untuk menuntaskan masalah yang ada. Data dari hasil analisis yang kemudian dijadikan pembahasan atau kesimpulan.



Gambar 3.1 Desain Penelitian

3.2 Operasional Variabel

Suatu data penelitian pada dasarnya merupakan sesuatu yang telah ditetapkan oleh peneliti agar dapat menjadi sebuah pengalaman untuk dipelajari barulah dapat diperoleh pelaporan mengenai informasi yang barulah dapat diambil hasil akhir berupa kesimpulan (Sugiyono, 2018:67)

3.2.1 Variabel Dependen

Variabel berikut ini selalu disebut *output*, perbandingan, sebuah resiko. Dikarenakan variabel ini lah yang menjadi terikatnya variabel yang menjadi sebuah resiko atau sebuah sebab bagi adanya variabel bebas pada penelitian (Sugiyono, 2018:69) . Kinerja karyawan (Y) adalah variabel dependen pada penelitian ini.

3.2.2 Variabel Independen

Menurut Sugi yono (2018 : 69) berikut ini variabel mempunyai istilah yaitu prediktor, dan pendahuluan. Dan juga dapat dikatakan sebagai variabel bebas yang dikarenakan adanya variabel ini maka menjadikan perubahan dan timbulnya variabel dependen.

Penelitian kali ini memusatkan “Sistem Informasi Akuntansi” (X1), “Pengendalian Internal” (X2) adalah variabel independennya, dan “Kinerja Karyawan” (Y) adalah variabel dependen.

Sistem yang digunakan untuk mempermudah pengerjaan dalam menyelesaikan laporan keuangan dengan mudah dan menghemat waktu dalam pengerjaan merupakan kegunaan dari sistem informasi akuntansi sedangkan pengendalian internal ialah sebuah kebijakan atau aturan yang sengaja diciptakan oleh manajemen perusahaan agar tidak menimbulkan masalah yang tidak diinginkan. Kedua komponen ini sangat dikatakan penting didalam perusahaan, tanpa ada kedua komponen ini maka perusahaan akan dengan mudah kacau atau akan muncul masalah- masalah yang tidak diinginkan.

Tabel 3. 1 Fungsional Variabel

Var iabel	Definisi Variabel	Indi kator	Skala Pengukuran
Sistem Infor masi Akuntansi	Sistem informasi akuntansi adalah pengaturan yang telah disusun dari catatan,	1. Pengumpulan data transaksi. 2. Pengolahan data transaksi.	

(X1)	formulir, alat,dan perlengkapan serta alat komunikasi, personel, laporan yang dirancang untuk mengubah data keuangan menjadi informasi yang penting yang kedepannya akan dibutuhkan oleh pihak manajemen	<ol style="list-style-type: none"> 3. <i>Software.</i> 4. Proses komputerisasi. 5. <i>Computer network.</i> 6. <i>Hardware.</i> 	Skala Likert
Pengendalian Internal (X2)	Proses yang telah disusun agar dapat memberikan jaminan wajar untuk realisasi tujuan manajemen terkait dengan pemulihan laporan keuangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan yang sesuai. 2. Pengetahuan dan keahlian sesuai dengan bidangnya. 3. Penerapan sistem kewenangan. 4. Berita dan Hubungan. 5. Aktivitas pengendalian. 6. Pengontrolan, pengawasan. 	Skala Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sekelompok objek dimana bisa menjadi daerah melalui generasi yang keseluruhannya itu akan dijadikan sebagai objek penelitian itu adalah populasi. Populasi juga dapat terdiri dari beberapa bagian yang nantinya akan dijadikan sebagai objek untuk penelitian yang akan dipelajari dan ditelaah lagi mengenai kesimpulannya (Sugiyono, 2018:126). Populasi dari penelitian ini yaitu semua pekerja dari perusahaan PT. Super Bintang Sejahtera sebanyak 116 karyawan.

Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan Pada PT Super Bintang Sejahtera

Bagian	Jumlah Karyawan
Kepala Manajer	1
Supervisor Akuntansi	1
Supervisor Merek	3
Supervisor Gudang	1
Helper Gudang	37
Finance	2
Admin Penjualan	4
Admin Pembelian	2
Accounting	2
Adm. Claiman	4
Salesman – Piutang	11
SPG / SPM	42
Supir&Security	3
Office Boy	3
Total Karyawan	116

3.3.2 Sampel

Berikut adalah pernyataan menurut (Sugiyono, 2018:127) ilustrasi atau sampel yaitu setengah per populasi atau sebagian dari populasi, tergantung kepada karakteristik yang akan dipilih untuk dijadikan sampel. Pada penelitian kaliini

akan menggunakan sampel jenuh yaitu penggunaan seluruh populasi yang akan ditargetkan. Oleh sebab itu, dalam penelitian kali ini menggunakan semua kinerja pekerja pada PT. Super Bintang Sejahtera yang berjumlah 116 (seratus enam belas) orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan sebuah hal penting didalam penelitian dikarenakan dari data lah kita dapat mengetahui proses- proses penelitian. Sumber data bisa didapatkan dari berbagai cara dan bisa didapatkan dari berbagai sumber, dapat disebut juga sebagai kumpulan fakta- fakta yang dikumpulkan dan berguna untuk pemecah masalah dan menjawab pertanyaan.

3.4.1 Jenis Data

Pada analisis ini menggunakan jenis data yakni penelitian kuantitatif, dikarenakan data yang diambil yaitu berasal dari kuesioner sampel penelitian barulah dapat diteliti dan diolah dengan metode statistik.

3.4.2 Sumber Data

Data berikut yang didapatkan & dituliskan lagi kedalam penelitian berasal dari data yang diambil atau didapatkan melalui hasil pengisian langsung kuesioner secara langsung oleh karyawan pada PT. Super Bintang Sejahtera.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:194) dapat diamati dari cara atau tekniknya, berikut adalah cara pengumpulan data dapat dikumpulkan yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner
2. Observasi

Peneliti menggunakan cara yaitu mengumpulkan data yaitu menyiapkan pertanyaan yang akan berguna untuk kemudian digabungkan untuk diberikan kepada para responden guna untuk menjawab dan dari jawaban tersebut lah peneliti dapat mendapatkan jawaban dari pertanyaan yang ada.

Kuesioner yang diberikan oleh peneliti yaitu bersifat kuesioner tertutup yang dimana penyebaran kuesioner dengan tidak memberikan kebebasan dalam menjawab, melainkan penyebaran kuesioner dengan cara telah memberikan pilihan jawaban kepada responden.

Peneliti telah memberikan pilihan berupa beberapa contoh jawaban, dan nilai dari pilihan jawaban tersebut berawal dari angka 1 dan berakhir di di skor 5 pada soal pertanyaan tertulis. Skala likert terdiri dari 5 tingkatan dimulai daripada tingkatan awal sampai di tingkatan akhir. Untuk mendapatkan maksud secara jelas, berikut tabel yang menunjukkan mengenai angka dari jawaban yang dipilih.

Tabel 3. 3 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (S S)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (T S)	2
Sangat tidak setuju (S T S)	1

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis yang bersifat menjelaskan peristiwa- peristiwa yang ada dan kemudian dikaitkan dengan teori yang mendasari suatu riset yang telah dilakukan itulah yang dimaksud dengan analisis deskriptif. Hasil uji deskriptif kemudian menjelaskan tentang bagaimana karakteristik sampel penelitian dengan menggunakan *standart deviation* atau standart deviasi, maksimum dan minimum, nilai rata- rata (Chandrarin, 2017:134)

$$RS = \frac{N (M - 1)}{M}$$

Rumus 3. 1 Rentangan Skala

Keterangan :

RS = Rentang dari Skala

N = Total dari Skala

M = Total Alternatif pada Jawaban Setiap Barang

Rumus mengenai rentang skala, maka untuk variabel sistem informasi akuntansi (X1), Pengendalian Internal (X2), dan kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

$$RS = \frac{116 (5 - 1)}{5}$$

$$RS = \frac{464}{5}$$

$$RS = 93$$

Tabel 3. 4 Rentang Skala Penelitian

Rentang Skala	Kriteria
116 – 209	Sangat Tidak Baik
210 – 303	Tidak Baik
304 – 397	Cukup
398 – 491	Baik
492 – 585	Sangat Baik

Sumber: Peneliti (2021)

3.6.2 Uji Kualitas Data

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji yang berfungsi untuk menguji sebuah kebenaran dari sebuah kuesioner apakah benar atau tidaknya sebuah kuesioner. Jika pertanyaan yang ada pada kuesioner dapat menunjukkan sesuatu maka kuesioner tersebut akan dianggap sah. Di dalam penelitian kaliini, memakai uji validitas yang menggunakan nilai r hasil dari *Pearson Product Moment* dengan ciri yaitu:

- A. Jika r hitung < (lebih kecil) r tabel, maka pertanyaan dianggap tidak sah
- B. Jika r hitung > (lebih besar) r tabel, maka pertanyaan dianggap sah

Agar dapat mengetahui nilai koefisien yang korelasi dan PPM berikut adalah rumusnya, sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3. 2 *Pearson Product Moment*

Keterangan:

R_{ix} = Koefisien Korelasi

I = Skor Item

X = Skor jumlah dari X

N = Banyaknya subjek

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Uji berikut ini yaitu digunakan untuk mengukur dan memperkirakan pertanyaan- pertanyaan yang diberikan. Dan fungsi lain dari uji ini ialah untuk mengukur hasil penelitian, dan dipercaya uji reliabilitas akan memberikan hasil yang berbeda dengan subjek yang sama apabila dilakukan ulang (Melasari, 2017:9). Uji ini diukur dengan nilai Cronbach Alpha yang diperoleh dibandingkan dengan 0,6. Kriteria dari reliabilitas ialah:

- A. Jika Cronbach Alpha < (lebih kecil) 0,6 maka dikatakan tidak *reliable*
- B. Jika Cronbach Alpha > (lebih besar) 0,6 maka dikatakan *reliable*

Dengan metode ini dapat menentukan seberapa besar tingkat atau angka reliabilitas, dapat dilihat pada rumus berikut ini:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Rumus 3. 3 Reliabilitas

Keterangan :

R_{11} = Realiabilitas Instrumen

K = Banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Total varian pada butir

σ^2 = Total Varian

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Lasso & Ngumar (2016 :7) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui hasil normal atau tidak. Model regresi adalah model yang mempunyai distribusi data normal. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jikalau:

- A. Nilai probabilitas $>$ (lebih besar) 0,05 maka dianggap data normal
- B. Nilai probabilitas $<$ (lebih kecil) 0,05 maka dinyatakan data tidak berdistribusi normal

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji berikut ini mempunyai fungsi yaitu agar dapat menguji variabel independen ditemukan atau tidaknya korelasi dengan regresi atau dapat dikatakan apabila suatu persamaan regresi tidak boleh terdapat hubungan dengan variabel independen. Menurut Lasso & Ngumar, (2016:7) uji multikolinearitas ini dapat dideteksi dengan kriteria sebagai berikut:

- A. Nilai VIF $<$ (lebih kecil) 10 dan nilai toleransi $>$ (lebih besar) 0,10 maka tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen.
- B. Nilai VIF $>$ (lebih besar) 10 dan nilai toleransi $<$ (lebih kecil) 0,10 maka terdapat multikolinearitas antara variabel independen.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji berikut ini memiliki fungsi agar dapat melihat apakah terjadinya kesamaan varian antara model regresi dan residual antar penelitian. Agar dapat mengetahui kesamaan yang terjadi dapat diuji pada grafik scatter plot nya. Sudah ditetapkan antara SRESID, ZPRED dan Y, sedangkan untuk X merupakan residual dan sudah distandartkan (Lasso & Ngumar, 2016:7).

3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Jawaban dari analisis regresi berikut ini yaitu linear berganda memiliki koefisiensi pada variabel masing-masing, dan regresi ini didasarkan kepada hubungan antar satu variabel dengan variabel bebas lainnya (Putri & Endiana, 2020:184) Analisis ini terdapat rumus yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁ b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Sistem Informasi Akuntansi

X₂ = Pengendalian Internal

e = Error

3.6.5 Uji Hipotesis

3.6.5.1 Uji T (Uji Parsial)

Menurut (Chandrarin, 2017:140) uji T ini bertujuan agar dapat melihat apakah hasil yang diterima signifikan atau tidak antara variabel berpengaruh atau tidak saat telah dibentuk ke dalam bentuk model. Berikut bagaimana cara dari pengambilan keputusan Uji T:

- A. $P < 0,05$ maka H_0 diterima, atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 di tolak
- B. $P > 0,05$ maka H_0 ditolak, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di terima

3.6.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau Uji simultan dalam suatu model penelitian digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Chandrarin, 2017:140). Berikut merupakan kriteria pada uji F:

- A. $Sig < 0,05$ maka H_0 diterima, atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- B. $Sig > 0,05$ maka H_0 ditolak, atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima

3.6.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi yaitu pengujian yang menunjukkan proporsi variabel independen yang akan menjelaskan variasi variabel dependen (Chandrarin, 2017:141). Berikut yaitu rumus koefisien determinasi:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Rumus 3. 5 Koefisien Determinasi

Penjelasan :

R^2 = Koefisien Determinasi

R_{yx_1} = Korelasi dari Variabel X_1 dan Y

R_{yx_2} = Korelasi dari Variabel X_2 dan Y

$R_{x_1x_2}$ = Korelasi dari Variabel X_1 dan X_2

3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian yaitu kantor pusat perusahaan Super Bintang Sejahtera yaitu berada di Tanjung Pantun.

3.7.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3. 5 Jadwal Penelitian

Aktivitas	MAR	APR	MEI	JUNI	JULI
Penentuan Judul Penelitian					
Identifikasi Masalah					
Mencari data yang mendukung					
Membuat Kuesioner					
Menyebarkan Kuesioner					
Mengumpulkan kuesioner yang telah dibagi					
Melakukan pengolahan pada data					
Menyelesaikan dan menyusun hasil olahan					

Sumber: Penulis (2021)