

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI  
DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR  
CABANG INDUK BATAM PT BANK  
MAYBANK INDONESIA TBK**

**SKRIPSI**



**Oleh :  
Rika Yanti  
150810267**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI  
DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR  
CABANG INDUK BATAM PT BANK  
MAYBANK INDONESIA TBK**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Rika Yanti  
150810267**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Rika yanti  
NPM : 150810267  
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 Kantor Cabang Induk batam PT Bank Maybank Indonesia Tbk** adalah hasil karya 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 atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini di gugurkan 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, Agustus 2019

Materai 6000

Rika Yanti  
150810267

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI  
DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR  
CABANG INDUK BATAM PT BANK  
MAYBANK INDONESIA TBK**

**SKRIPSI**

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

**Oleh  
Rika Yanti  
150810267**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, Agustus 2019**

**Erni Yanti Natalia S.Pd.,M.Pd.K.,M.Ak  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Pengendalian internal dalam sebuah perusahaan besar terbilang sangat sulit dilaksanakan karena banyaknya karyawan dari sebuah perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh lemahnya pengendalian internal dalam perusahaan, sistem informasi akuntansi yang tidak dijalankan dengan baik juga mempengaruhi kinerja karyawan. Maka peneliti merumuskan apakah kedua variabel tersebut secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Induk Batam Pt Bank Maybank Indonesia Tbk. Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal. Untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode asosiatif kausal (sebab-akibat) dengan pendekatan kuantitatif yaitu berupa informasi dan skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner kepada seluruh responden pada PT Bank Maybank. Total responden yang mengisi kuisisioner penelitian ini berjumlah 82 orang. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji kualitas data, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Uji kualitas data pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis determinasi, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya secara simultan pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji analisis determinasi sebesar 48,7% sedangkan sisanya 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui.

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

## **ABSTRACT**

*Internal control in large companies is only in the company's staff. If the accounting information system is not run properly, the low employee performance is not the employee's performance. Accounting information systems and internal control variables are two of the many variables that can be used to verify employee performance. The purpose of this study is to identify current problems, such as the impact of accounting information systems and internal controls on employee performance at the Batam head office, Pt Bank Maybank Indonesia Tbk. The independent variable in this study is the Accounting Information System and Internal Control. The dependent variable in this study is employee performance. The population in this study are employees of PT Bank Maybank. Suture samples in this study used the census method. The data in this study are primary data derived from the distribution of questions and respondents from PT Bank Maybank. The total number of respondents who completed the research questionnaire was 82 people. Data analysis methods used in this study, descriptive analysis, classical acceptance test, multiple linear regression analysis and hypothesis. The data quality test in this study uses a validity test and a reliability test. The test test for the hypothesis in the study using the analysis of determination is the F test for the t test. The results of the study found that the significance level of  $0,000 < 0,05$  means simultaneous internal control and accounting information systems. The results showed, in part, that internal control over employee performance was significantly affected. While the accounting information system does not affect employee performance. The results of the determination test analysis were 48.7%, while the remaining 51.4% was influenced by other unknown variables.*

**Keywords:** *accounting information systems, internal control and employee performance*

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, atas segala kasih karunia dan kemurahan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Induk Batam Pt Bank Maybank Indonesia Tbk”**.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Akuntansi Universitas Putera Batam.

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 Universitas Putera Batam, Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H.;
3. Ketua Program Studi Akuntansi, Bapak Haposan Banjarnahor, S.E., M.SI
4. Kepada ibu Erni Yanti Natalia S., pd, M. pd. K., M. Ak, selaku dosen pembimbing skripsi saya yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan perbaikan dalam menyelesaikan skripsi;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam, khususnya Program Studi Akuntansi yang memiliki peran yang sangat besar bagi saya dalam proses perkuliahan;
6. Pimpinan dan segenap staff karyawan PT Bank Maybank cabang induk Batam, yang telah mengizinkan dan membantu peneliti melakukan penelitian dan pengambilan data;
7. Teristimewa kepada kedua orangtua tercinta yang selalu berjuang untuk saya serta selalu memberi nasihat, doa, perhatian, kegigihan, kasih sayang, dan kesabaran mendorong saya untuk menyelesaikan skripsi ini;
8. Semua Abang, kakak, serta semua keluarga yang selalu memberi hiburan, nasihat dan dukungan kepada saya selama proses perkuliahan ;
9. Simsimi Squad terimakasih atas persahabatan yang telah terjalin selama masa perkuliahan, pasti gak bisa lupa sama kalian. Semoga silaturahmi kita tetap terjaga walaupun kita berpisah untuk dipertemukan kembali oleh waktu dan situasi yang berbeda;
10. Teman-temanku keluarga besar Prodi Akuntansi angkatan 2015 yang tidak dapat kusebutkan satu persatu, terima kasih sudah mengenal, berteman, berbagi pengalaman, memberi semangat, hiburan serta berjuang selama proses perkuliahan.

11. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas segala bantuannya.

Penulis menyadari masih jauh dari kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini dan juga penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan ini.

Batam, 9 Agustus 2019

Rika Yanti



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	<b>I</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>II</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>IV</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>XIV</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>XIIV</b>
<b>ABSTRACK</b> .....	<b>XII</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>XIII</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
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 .....	7
1.6.2 Manfaat praktis .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>9</b>
2.1 SISTEM .....	9
2.1.1 pengertian sistem informasi akuntansi .....	9
2.1.2 Fungsi sistem informasi akuntansi .....	9
2.1.3 Tujuan penggunaan sistem informasi akuntansi .....	11
2.2 PENGENDALIAN INTERNAL .....	12
2.2.1 Mekanisme pengendalian .....	12
2.2.2 Unsur pengendalian internal .....	13
2.3 KINERJA KARYAWAN .....	15
2.3.1 pengertian kinerja karyawan .....	15
2.3.2 kriteria kinerja .....	16
2.4 PENELITIAN TERDAHULU .....	17
2.5 KERANGKA PEMIKIRAN .....	23
2.6 HIPOTESIS .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>25</b>
3.1 DESAIN PENELITIAN .....	25
3.2 OPERASIONAL VARIABEL .....	26
3.3 POPULASI DAN SEMPLE .....	27
3.3.1 Populasi .....	27
3.3.2 Sampel .....	27
3.4 TEHNIK PENGUMPULAN DATA .....	28
3.5 METODE ANALISI DATA .....	30
3.5.1 Uji kualitas data .....	31
3.5.1.1 Uji validitas .....	31
3.5.2 Analisis deskriptif .....	32
3.5.3 Uji asumsi klasik .....	32
3.5.4 Uji analisis regresi linier berganda .....	35
3.5.5 Uji hipotesis .....	35
LOKASI DAN JADWAL PENELITIAN .....	37

3.6.1.	Lokasi penelitian.....	37
3.6.2.	Jadwal penelitian.....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>39</b>
4.1.	GAMBARAN UMUM PENELITIAN.....	39
4.2.	HASIL ANALISIS UJI KUALITAS DATA .....	41
4.2.1.	Hasil uji validitas .....	41
4.2.2.	Hasil uji reliabilitas .....	45
4.3.	HASIL ANALISIS DESKRIPTIF .....	47
4.3.1.	Variabel sistem informasi akuntansi.....	47
4.3.2.	Variabel pengendalian internal .....	49
4.3.3.	Variabel kinerja karyawan .....	51
4.4.	HASIL UJI ASUMSI KLASIK.....	52
4.4.1.	Hasil uji normalitas .....	52
4.4.2.	Hasil uji multikolinearitas.....	55
4.4.2.	Hasil uji hereroskedastisitas.....	56
4.5.	HASIL UJI ANALISIS LINIER BERGANDA.....	58
4.6.	HASIL UJI HIPOTESIS.....	59
4.7.	Analisis determinasi ( $r^2$ ).....	59
4.4.2.	Uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji-f).....	60
4.6.3.	Uji koefisien regresi secara parsial (uji-t).....	61
4.7.	PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN .....	63
4.7.1.	Sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.....	63
4.7.2.	Pengendalian internal terhadap kinerja karyawan .....	64
4.7.3.	Sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan	64
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>65</b>
5.1.	SIMPULAN .....	65
5.2.	SARAN .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>67</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>70</b>

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	23
GAMBAR 3. 1 Desain Penelitian .....	25
GAMBAR 4. 1 Grafik Normal P-P Plot .....	53
GAMBAR 4. 2 Histogram Normal .....	54
GAMBAR 4. 3 Scatter Plot Uji Heterokesdatisitas .....	57

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu .....	19
Tabel 3. 1 Tabel Penelitian .....	28
Tabel 3. 2 Variabel Penelitian.....	29
Tabel 3. 3 Variabel Penelitian.....	30
Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian .....	38
Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis Kelamin.....	39
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	40
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	41
Tabel 4. 5 Tabel Correlation Variabel Sistem Informasi Akuntansi.....	42
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem informasi Akuntansi .....	42
Tabel 4. 7 Tabel correlation Variabel Pengendalian Internal .....	43
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal .....	44
Tabel 4. 9 Tabel Correlation Variabel Kinerja Karyawan .....	44
Tabel 4. 10 Hasil Uji validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	45
Tabel 4. 11 Tabel Reliability Statistics Variabel Sistem Indormasi Akuntansi .....	46
Tabel 4. 12 Tabel Reliability Statistics Variabel Pengendalian Internal.....	46
Tabel 4. 13 Tabel Reliability Statistic Variabel Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 4. 14 Hasil Uji Realiabilitas .....	47
Tabel 4. 15 Frekuensi Responden Terhadap Variabel Sistem Informasi Akuntansi .....	47
Tabel 4. 16 Frekuensi Responden Terhadap Variabel Pengendalian Internal .....	49
Tabel 4. 17 Frekuensi Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan .....	51
Tabel 4. 18 Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) .....	55
Tabel 4. 19 Hasil Uji Multikolinearitas .....	56
Tabel 4. 20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel 4. 21 Analisis Determinasi Hasil Uji .....	60
Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji-F).....	61
Tabel 4. 23 Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji-t).....	62

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda.....	35
Rumus 4. 1 Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda.....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda .....	70
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup.....	92
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian .....	93

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, setiap perusahaan diuntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi serta mampu memenuhi permintaan dan kebutuhan pasar. Perusahaan yang ingin tetap bertahan harus siap sedia menghadapi setiap perubahan yang terjadi dengan memasang strategi masing-masing. Salah satu strategi tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil bisa dilihat dari berbagai faktor, salahsah satunya ialah dengan melihat baik atau buruk kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini menuntut suatu perusahaan untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu kelompok atau organisasi yang diberikan wewenang dan suatu tanggung jawab demi mencapai suatu hasil yang berkualitas. Karena karyawan dalam suatu perusahaan adalah suatu tujuan akhir. Kinerja karyawan sangat berperan penting untuk membantu suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan untuk membantu suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan apabila manager ataupun atasan di perusahaan tersebut dapat memastikan bahwa karyawan suatu perusahaan tersebut.

Dari hasil wawancara yang saya dapatkandari narasumber yaitu *Human Resources* dimana human resources adalah nyawa bagi setiap perusahaan,

mengapa demikian karena untuk mencari seorang kandidat untuk karyawan baru sampai ke tahap interview, training bahkan sampai penyeleksian human resources harus mampu mengenali kemampuan setiap calon karyawan, apakah calon karyawan yang di rekrut memiliki kriteria untuk perusahaan, karena perusahaan dapat berkembang dengan baik apabila karyawan suatu perusahaan tersebut memiliki skill/kemampuan dalam pengembangan perusahaan.

Bank Maybank merupakan salah satu Bank Swasta terkemuka di Indonesia yang merupakan bagian dari grup Malayan Banking Berhad (MayBank), yang merupakan salah satu Bank terbesar di ASEAN. MayBank Indonesia menyediakan serangkaian produk dan jasa komprehensif bagi nasabah dan individu maupun korporasi melalui layanan *community financial service* (perbankan retail dan perbankan non-retail) dan perbankan global serta pembiayaan otomotif melalui entitas anak yaitu WOM finance untuk kendaraan roda dua dan maybank finance untuk kendaraan roda empat. Maybank Indonesia juga terus mengembangkan layanan dan kapasitas *e-banking* melalui mobile banking, internet banking, maybank 2u (mobile banking berbasis internet banking), MOVE (*maybank online savings opening*) dan berbagai saluran lainnya (Maybank, 2019).

Adapun hasil dari wawancara yang saya dapatkan mengenai permasalahan kinerja karyawan antara lain :



**Tabel 1. 1** hasil wawancara human resource

DEPERTEMEN	KETERNGAN
TELLER	Kurang disiplin waktu masuk jam operasional Sering Di Dapati Selisih Perhitungan setoran Sering lupa memberi salam setelah melakukan t ransaksi Kelupaan menggunakan id card Berpakaian tidak sesuai standar sop yang di tentukan Lupa meberitahukan jumlah/ nominal setoran yang di lakukan nasabah Rambut terkadang lupa di sanggul
COSTOMER SERVICE	Kurang disiplin waktu masuk jam operasional Kurang ramah kepada nasabah yang complain Ketika pembukaan dan penutupan rekening ada data yang kurang lengkap Salah menginformasikan produk Melaksanakan tugas tidak sesuai prosedur yang brefeeng suverpisor Berpakaian tidak sesuai standar sop
BACK OFFICE	Kurang disiplin waktu masuk jam operasional Lupa tanggal jatuh tempo pembayaran alat –alat kantor Keterlambatan pemesanan barang –barang operasional Lembar kerja masi sering ketinggalan diatas meja kerja
FUNDING	Kurang disiplin terhadap waktu Kurang menguasai produk Kurang percaya diri ketika menjual produk Sering tidak capai target Berpakaian tidak sesuai standar sop yang telah ditentukan

**Sumber:** wawancara human *resource* (HRD)

Menurut penelitian terdahulu (Mercika,2014). Kinerja seseorang dikatakan baik jika orang tersebut memili keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja,adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan dimasa yang akan datang.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Minasari & Suardika,2018) dengan judul penelitian pengaruh pegguaan tehnologi informasi, efektivitas sistem informasi akuntansi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap

Kinerja Karyawan, dari hasil penelitiannya disimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Denpasar.

Sistem informasi akuntansi yaitu suatu sistem yang dapat memberikan informasi siklus keuangan baik secara manual maupun secara sistem elektronik yang dapat memberikan informasi yang berkualitas dan dapat diambil suatu kesimpulan maupun keputusan. Adapun informasi yang didapat dari setiap siklus akuntansi yaitu seperti transaksi-transaksi, peristiwa-peristiwa, dan catatan-catatan saldo, kertas kerja dan hasil laporan.

Perkembangan sistem informasi akuntansi membawa perubahan-perubahan yang terjadi pada individu atau badan usaha dengan dilihat pada kecenderungan untuk selalu menggunakan komputer dalam suatu sistem komputerisasi, hal ini bertujuan untuk mengefektifkan kerja dan mengefisienkan waktu untuk meningkatkan keuntungan ( Minasari & Suardikha,2018)

Pengendalian internal didefinisikan sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan direksi manajemen dan personal lainnya yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian ketiga golongan tujuan sebagai berikut : efektifitas dan efisiensi kegiatan, dapat dipercayainya pelaporan keuangan, dan ketaatan terhadap peraturan perundang- undangan. Terciptanya pengendalian intern yang memadai tidak terlepas dari unsur pendukungnya, yaitu lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian informasi dan komunikasi serta pemantauan berperan penting dalam menciptakan pengendalian intern untuk tujuan ( Herawaty & Sari,2018).

Bank Maybank merupakan salah satu Bank Swasta terkemuka di Indonesia yang merupakan bagian dari grup Malayan Banking Berhad (MayBank), yang merupakan salah satu Bank terbesar di ASEAN. MayBank Indonesia menyediakan serangkaian produk dan jasa komprehensif bagi nasabah dan individu maupun korporasi melalui layanan *community financial service* (perbankan retail dan perbankan non-retail) dan perbankan global serta pembiayaan otomotif melalui entitas anak yaitu WOM finance untuk kendaraan roda dua dan maybank finance untuk kendaraan roda empat. Maybank Indonesia juga terus mengembangkan layanan dan kapasitas *e-banking* melalui mobile banking, internet banking, maybank 2u (mobile banking berbasis internet banking), MOVE (*maybank online savings opening*) dan berbagai saluran lainnya ( Maybank , 2019 ).

Berdasarkan latar belakang diatas mengenai pentingnya sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR CABANG INDUK BATAM PT BANK MAYBANK INDONESIA TBK**”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka peneliti melakukan identifikasi masalah penelitian yaitu :

1. Tanpa didukung oleh tenaga kerja yang memadai suatu perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitas kegiatan perusahaan.
2. Kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menggunakan sistem informasi akuntansi yang mengakibatkan informasi dan feedback yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan
3. Lemahnya sistem pengendalian internal dalam perusahaan yang mengakibatkan karyawan memiliki kesempatan untuk melakukan kecurangan dan hal lainnya yang tidak sesuai dengan standar yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian.

### **1.3. Batasan Masalah**

Agar penelitian yang saya laksanakan ini lebih terarah,terfokus,dan pembahasan menjadi terlalu,dalam penelitian ini seluruh karyawan maybank menjadi responden dalam pengisian kuesioner,seluruh karyawantidak dibatasi dalam pengisian kuesioner.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan,maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor cabang induk batam PT Bank Maybank Indonesia Tbk?
2. Bagaimana pengaruh sistem informasi cabang induk batam PT Bank Maybank Indonesia Tbk

3. Bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada kantor cabang induk PT Bank Maybank Indonesia Tbk ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dengan adanya penelitian ini secara adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian yang dilakukan di harapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peneliti memberikan bukti empiris tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan bagi penelitian selanjutnya tentang konsep dan pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Bagi objek penelitian

- a. Agar bisa dijadikan sebagai bahan informasi dan evaluasi bagi pihak perusahaan tentang pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi yang dijalankan untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan.
- b. Meningkatkan profesionalisme usaha, memberikan ide bagi kemajuan perusahaan, serta hasil penelitian diharapkan dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam memperbaiki kekurangan yang masih ada dalam perusahaan.

#### 2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh mahasiswa UPB yang ingin mengulas tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan mahasiswa khususnya di Fakultas Ilmu Sosial & Humaniora Universitas Putera Batam.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Sistem**

##### **2.1.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem Informasi akuntansi yaitu suatu sistem yang berfungsi untuk mengorganisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi untuk menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan dalam pembuatan keputusan manajemen dan pimpinan perusahaan dan dapat memudahkan pengelolaan perusahaan. (Puspitawati & Anggadini, 2011:57).

Sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis (Krismiaji, 2010:4)

Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang dapat mempermudah setiap kinerja karyawan. Dengan sistem informasi yang digunakan perusahaan maka setiap data yang dihasilkan menjadi lebih akurat dan dapat mempersingkat pekerjaan dan setiap aktivitas-aktivitas operasional yang ada di perusahaan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien sehingga target yang ingin di capai perusahaan tercapai dengan tepat waktu.

##### **2.1.2. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi**

Fungsi utama sistem Informasi Akuntansi akuntansi adalah untuk memproses transaksi keuangan dan nonkeuangan yang berpengaruh langsung

proses transaksi keuangan. untuk itu cara kerja sistem Informasi Akuntansi dilakukan melalui lima fungsi utama yaitu (Zamzami, Nusa, & Faiz, 2016:12),:

1. Pengumpulan Data

Fungsi pengumpulan data terdiri atas memasukkan data transaksi melalui formulir, mensyahkan, serta memeriksa data untuk memastikan ketepatan dan kelengkapannya.

2. Pemrosesan Data

Pemrosesan data terdiri atas proses perubahan *input* menjadi *output*.

3. Manajemen Data

Fungsi manajemen data terdiri atas tiga tahap, yaitu: penyimpanan, pemutakhiran, dan pemunculan kembali (*retrieving*). Tahap penyimpanan merupakan penempatan data dalam penyimpanan atau basis data yang disebut arsip. Pada tahap pemutakhiran, data yang disimpan diperbaharui dan disesuaikan dengan peristiwa terbaru. Kemudian pada tahap *retrieving*, data yang disimpan diakses dan diringkas untuk diproses lebih lanjut atau untuk keperluan pembuatan laporan.

4. Pengendalian Data

Fungsi pengendalian data mempunyai dua tujuan dasar, yaitu untuk menjaga dan menjamin keamanan aset perusahaan, termasuk data, serta untuk menjamin bahwa data yang diperoleh akurat dan lengkap serta diproses dengan benar.

5. Penghasil informasi



Fungsi penghasil informasi ini terdiri atas tahapan pemrosesan informasi seperti penginterpretasian, pelaporan, dan pengkomunikasian informasi.

### **2.1.3. Tujuan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem informasi akuntansi sangat diperlukan bagi pemakai akuntansi, yaitu pihak luar (eksternal) organisasi perusahaan dan pihak dalam (internal) organisasi perusahaan. Kebutuhan para pemakai eksternal dapat dipenuhi dengan adanya publikasi laporan laba/rugi. Sedangkan para pemakai internal memenuhi kebutuhan informasi akuntansinya untuk mencapai nilai ekonomis (laba) perusahaan semaksimal mungkin. Adapun tujuan sistem informasi Akuntansi adalah:

1. untuk mendukung operasi-operasi sehari-hari (*to support the-day-to-day operation*)
2. mendukung pengambilan keputusan manajemen (*to support desision making by intrrnal desision mekrs*)
3. untuk memnuhi kewajiban yang berhubungan dengan pertanggungjawaban (*to fulfill obligations relating to stewardship*)
4. mengurangi ketidakpastian

Sistem Informasi Akuntansi menjadi faktor penting dalam pengambilan keputusan. Selain itu, Sistem informasi Akuntansi akan memenuhi kebutuhan informasi kepada pihak internal yang mencakup *managenent accounting* dan pihak eksternal yaitu *finansial accounting* (zamzami e al., 2016:8).

## **2.2. Pengendalian Internal**

Pengertian pengendalian internal adalah "suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan tentang pencapaian tiga golongan tujuan yaitu, keandalan laporan keuangan, efektifitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. (Tunggal, 2010:195).

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 60 tahun 2008 dalam buku (Zamzami, Mukhlis, & Pramesti, 2014:3), definisi dan sistem pengendalian internal pemerintah adalah "Proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pemimpin dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan."

Dari uraian pengertian pengendalian internal di atas dijelaskan bahwa peranan pengendalian internal sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian kita dapat mengetahui bahwa dengan penerapan sistem yang ada di dalam perusahaan dan sumber daya manusia yang dikerahkan untuk mendukung dalam tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan berdasarkan pengertian di atas.

### **2.2.1. Mekanisme Pengendalian**

Menurut (Zamzami, Faiz, & Mukhlis, 2017:93) mekanisme pengendalian harus mencakup hal-hal seperti berikut:

1. Mekanisme pengendalian harus didefinisikan dengan jelas dan dapat dipahami oleh penggunanya. Jika prosedur tidak dimengerti oleh karyawan, akan menimbulkan masalah mengenai kesesuaiannya. Prosedur tidak dimengerti oleh karyawan, akan menimbulkan masalah mengenai kesesuaiannya. Prosedur harus mudah untuk dioperasikan dan masuk akal.
2. Mekanisme harus dijalankan untuk memantau pelaksanaan pengendalian. Pengendalian adalah proses yang dimulai dengan penyusunan standar dan diakhiri dengan peninjauan apakah pelaksanaan telah sukses.
3. Mekanisme harus disetujui oleh manajemen dan karyawan yang akan melaksanakannya. Faktor tersebut dapat digunakan oleh auditor untuk meyakinkan bahwa manajer telah menyetujui berbagai akibat yang akan timbul dari sistem pengendalian internal.

### **2.2.2. Unsur Pengendalian Internal**

Beberapa faktor atau komponen pengendalian internal adalah (Rahayu & Suhayari, 2010: 221).

1. Lingkungan pengendalian (*Control Environment*)  
Lingkungan pengendalian berkenaan dengan tindakan-tindakan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur yang merefleksikan keseluruhan sikap manajemen, dewan komisaris, pemilik, dan pihak lainnya terhadap pentingnya pengendalian internal bagi entitas.
2. Penentuan resiko manajemen (*Risk Assessment Management*)  
Penentuan resiko untuk pelaporan keuangan mencakup identifikasi, analisis, dan manajemen resiko yang berkaitan dengan penyiapan laporan

keuangan yang disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Penentuan resiko untuk tujuan pelaporan keuangan melibatkan identifikasi entitas dan analisis terhadap risiko yang relevan untuk mencapai tujuannya membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana risiko harus berkaitan dengan peristiwa dan transaksi khusus.

3. *Aktifitas Pengendalian (Control Activities)*

Aktifitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan. Aktifitas tersebut membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan untuk menaggulangi risiko dalam pencapaian tujuan entitas. Aktifitas pengendalian memiliki berbagai tujuan dan diterapkan di berbagai tingkat organisasi dan fungsi, dan pemrosesan data, serta diintegrasikan dalam komponen-komponen pengendalian lainnya.

4. *Informasi dan komunikasi (Information And Communication)*

Untuk berfungsi secara efisien dan efektif, organisasi memerlukan informasi yang relevan disediakan dan pada saat yang tepat. Selain itu, informasi harus pula handal dalam akurasi dan kelengkapannya. Komunikasi meliputi penyediaan deskripsi tugas individu dan tanggung jawab berkaitan dengan struktur pengendalian internal dalam pelaporan keuangan. Komunikasi mencakup penyediaan suatu pemahaman tentang peran dan tanggung jawab individu berkaitan dengan pengendalian internal terhadap pelaporan keuangan. Komunikasi meliputi luasnya pemahaman personal tentang bagaimana aktifitas mereka dalam sistem

informasi pelaporan keuangan berkaitan dengan pekerjaan orang lain dan cara pelaporan penyimpangan kepada tingkat yang semestinya dalam entitas. Pembukaan saluran komunikasi membantu memastikan bahwa penyimpangan dilaporkan dan ditindaklanjuti.

#### 5. Pemantauan (*monitoring*)

Pemantauan adalah proses penetapan kualitas kinerja struktur pengendalian internal sepanjang waktu. Berkenaan dengan efektifitas pengendalian internal secara terus menerus atau periodik oleh manajemen, untuk melihat apakah telah dilaksanakan dengan semestinya dan telah diperbaiki sesuai dengan keadaan. Tujuan *monitoring* adalah untuk menentukan apakah pengendalian masih berjalan sesuai dengan tujuan yang dicapai atau perlu adanya perbaikan.

### **2.3 Kinerja karyawan**

#### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2013:2).

Definisi kinerja adalah "hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kinerja yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dan kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi organisasi (Kaswan, 2012:187).

Dari pengertian-pengertian diatas dapat kita ambil kesimpulan bahwa suatu kinerja merupakan suatu hasil kerja (*output*) yang di dapatkan dari segala kualitas maupun kuantitas dalam melakukan pekerjaannya,dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan didalam lingkup organisasi ataupun perusahaan yang di sertai juga dengan kemampuan,kecakapan,dan keterampilan dalam melakukan suatu pekerjaan sampai tahap akhir/ selesai.

### **2.3.2 Kriteria Kinerja**

Menurut ( Kaswan,2012:188) ada enam kreteria yang digunakan sebagai dasar menilai kinerja yaitu :

1. Kualitas: seberapa jauh / baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
2. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam nilai dollar/rupee, jumlah unit,atau jumlah siklus kegiatan yang telah di selesaikan.
3. Ketepatan waktu : seberapa jauh / baik sebuah aktivitas diselesaikan,atau hasil yang di produksi,pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya: seberapa jauh/baik sumber daya organisasi ( misalnya manusia,moneter,teknologi,bahan) dimaksimalkan dalam penertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit,atau contoh penggunaan sumber daya.

5. Kebutuhan untuk supervise: seberapa jauh/baik seseorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil kerugian.
6. Dampak Interpersonil: seberapa jauh/baik karyawan meningkatkan harga-diri, itikad baik (*goodwill*), dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang paham di lakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penggunaan Tehnologi Informasi, efektivitas Sistem Informasi akuntansi, sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank perkreditan Rakyat Di Kabupaten Buleleng Dan Bangli”, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penggunaan teknologi informasi, efektivitas sistem informasi intern terhadap kinerja karyawan (Arsiningsih, diatmika, & Darmawan, 2015).

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Pada Budaya Organisasi”. Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem Informasi akuntansi, sistem

pengendalian internal dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi( Wiguna,Wahyuni & Atmadja,2016).

Pengaruh Penggunaan teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi,dan sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan hasil bahwa penggunaan teknologi informasi,efektivitas sistem informasi akuntansi dan sitem pengendalian intern memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bank Perkreditan Rakyat di Kota Denpasar (Mirnasari & suardika,2018).

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi ,Tehnologi Informasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Individual”di Hotel Grand Fatma Tenggarong menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi,tehnologi informasi,dan motivasi cesara simultanberpengaru terhadap kinerja individual pada karyawan hotel Grand Fatma Tenggarong(Suprianto,2018b).

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai bagian Keuangan” di RSUD Kota Banjar, menunjukkan hasil bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan di RSUD Kota Banjar( Farida 2014).

Pengaruh Sistem Informasi akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Bagian auntansi Sebagai Pengguna Enterprise Resource Pleanning (ERP) Pada PT. Pola Petro Development” menunjukkan hasil bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi pengguna ERP(Prima,2018).



Penelitian mengenai sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan ini juga pernah diteliti oleh ( Trabulsi,2018) dengan judul “ The Impact Of accounting Information System on Organization Performance : The context of Saudi’s SMEs”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lebih banyak perhatian harus diarahkan Sitem Informasi Akuntansi sebagai alat peningkatan untuk kinerja organisasi yang lebih baik. Dalam pengaturan organisasi yang sangat kompetitif dan menarik seperti UKM, ini tampaknya penting untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Penelitian pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh ( Dineshkumar & Kogulacumar,2011) dengan judul “ *Internal Control System and its impact on the Performance of the Sri Lanka Telecom limited in jaffna District*” menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara sistem pengendalian internal dan kinerja organisasi.

Peneliti-peneliti di atas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu**

Nama peneliti, tahun peneliti	Judul peneliti	Variabel penelitian	Hasil penelitian
Arsiningsih, diatmika, & Darmawan, 2015	Pengaruh Penggunaan Tehnologi Informasi, efektivitas Sistem Informasi akuntansi	<b>Variabel bebas:</b> efektivitas Sistem Informasi akuntansi, sistem Pengendalian Intern.  <b>Variabel terikat :</b> Kinerja Karyawan	Pengaruh Penggunaan Tehnologi Informasi, efektivitas Sistem Informasi akuntansi, sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada

			Bank perkreditan Rakyat Di Kabupaten Buleleng Dan Bangli”, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penggunaan teknologi informasi, efektivitas sistem informasi intern terhadap kinerja karyawan.
Wiguna, Wahyuni & Atmadja, 2016	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intenal, Komitmen Organisasi.	<b>Variabel bebas:</b> Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intenal, Komitmen Organisasi terhadap. <b>Variabel terikat :</b> Kinerja Organisasi	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intenal, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Pada Budaya Organisasi”. Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem Informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi secara simultan

			berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.
Mirnasari & suardika,2018	Pengaruh Penggunaan teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan sistem Pengendalian Intern	<p><b>Variabel bebas:</b></p> <p>Pengaruh Penggunaan teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan sistem Pengendalian Intern.</p> <p><b>Variabel terikat :</b></p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Pengaruh Penggunaan teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan hasil bahwa penggunaan teknologi informasi, efektivitas sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bank Perkreditan Rakyat di Kota Denpasar.</p>
Suprianto,2018b	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi	<p><b>Variabel bebas:</b></p> <p>Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi</p>	<p>Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi ,Tehnologi</p>

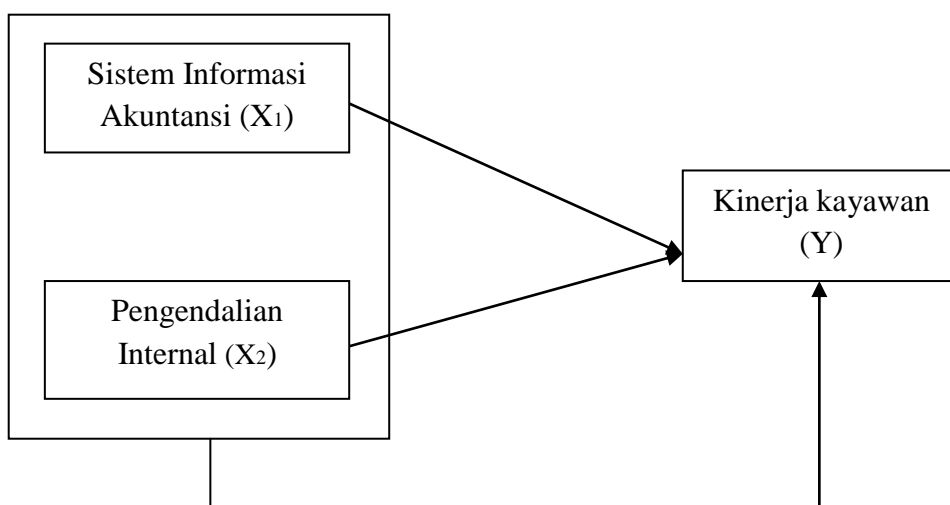
	,Tehnologi Informasi Dan Motivasi	,Tehnologi Informasi Dan Motivasi  <b>Variabel terikat :</b> Kinerja Individual	Informasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Individual”di Hotel Grand Fatma Tenggara menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi,tehnologi informasi,dan motivasi cesara simultanberpengaru terhadap kinerja individual pada karyawan hotel Grand Fatma Tenggara.
Farida 2014	Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai bagian Keuangan	<b>Variabel bebas:</b> Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai bagian Keuangan.  <b>Variabel terikat :</b> kinerja pegawai	Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai bagian Keuangan” di RSUD Kota Banjar, menunjukkan hasil bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan

			terhadap kinerja pegawai bagian keuangan di RSUD Kota Banjar.
--	--	--	---

Sumber : Farida 2014

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian keterkaitan antara sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan, serta beberapa hasil penelitian sebelumnya, maka kerangka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**GAMBAR 2. 1** Kerangk Pemikiran

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu proporsi atau tanggapan yang digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan/solusi persoalan dan juga untuk dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dihadapi dan kebenarannya harus dibuktikan melalui hasil penelitian(Kaswan,2012).

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

H2 : Tidak terdapat sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan .

H3 : Terdapat pengaruh sitem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan .

## BAB III

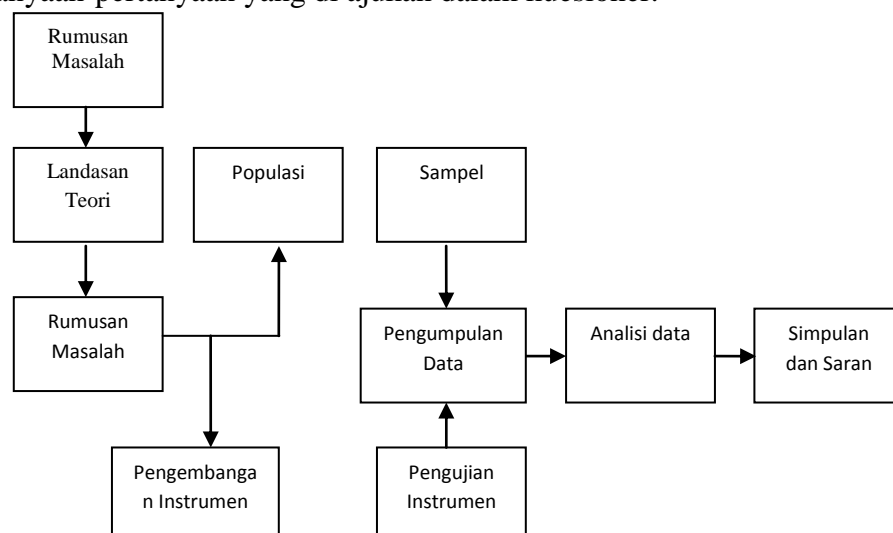
### METEDOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah suatu proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam pengertian yang lebih sempit, desain penelitian hanya mengenai pengumpulan dan analisis data saja.

Menurut(Sugiono,2012:73). Desain penelitian merupakan suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antar variabel secara komprehensif, sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset. Peneliti ini menggunakan data sekunder.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode asosiatif kausal(sebab-akibat) dengan pendekatan kuantitatif yaitu berupa informasi dan skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan dalam kuesioner.



**GAMBAR 3. 1** Desain Penelitian

### 3.2. Operasional variabel

Menurut(Chandrarini,2017:82) Variabel penelitian adalah sesuatu ataupun yang mempunyai nilai dan dapat diukur. Variabel harus dapat didefinisikan dengan jelas , baik secara konseptual maupun operasional, dengan kata lain, variabel harus dapat diukur(kalau sesuatu tidak dapat diukur maka tidak dapat disebut variabel).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Variabel Bebas (*independen*)

Menurut (chandrarini,2017:83) variabel bebas (*independen*) merupakan variabel yang diduga berpengaruh terhadap variabel terkait ( *dependen* ). Variabel bebas (*independen* dikenal juga sebagai variabel pemrediksi (*predictor variable*). Dengan kata lain, variabel bebas (*independent*) merupakan yang bersifat yang berdiri sendiri. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi (X1) dan pengendalian internal (X2). Variabel independen pertama yaitu sistem informasi akuntansi(X1) di ukur dengan menggunakan daftar pertanyaan indikator yang di bahas pada tinjauan pustaka, yang terdiri dari 5 pertanyaan dengan skala ordinal. Variabel independen kedua yaitu pengendalian internal (X2) di ukur dengan menggunakan kuesioner yang dibuat berdasarkan indikator yang dibahas pada tinjauan pustaka, yang terdiri dari 5 pertanyaan dengan skala ordinal.



## 2. Variabel Terikat

Menurut(Chandrarini,2017;83) variabel terikat (dependen) merupakan variabel utama yang menjadi daya tarik atau fokus peneliti. Variabel terikat (dependen) dikenal juga sebagai standar atau patokan (criterion variable). Dengan kata lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Adapun variable dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). Pengukuran variable ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang dibuat berdasarkan indikator yang dibahas pada tinjauan pustaka, yang terdiri dari 15 pertanyaan dengan skala ordinal.

### 3.3. Populasi dan Sempel

#### 3.3.1. Populasi

Menurut (Priyatno,2010:8), mengemukakan bahwa”populasi adalah suatu kelompok atau kumpulan subjek atau objek yang akan di kenai generalisasi hasil penelitian.” Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Bank Maybank sebanyak 82 karyawan.

#### 3.3.2. Sempel

Menurut (Priyatno,2010:8) menyatakan bahwa” sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti”. Populasi dapat berisi data yang jumlahnya yang mengakibatkan tidak mungkin atau sulit dilakukan penkajian terhadap seluruh data tersebut, sehingga penkajian dilakukan terhadap sampelnya. Tehnik dalam pengambilan sampel adalah dengan metode sensus, karena seluruh populasi yang ada dijadikan sampel yaitu sejumlah 82 sampel.

### 3.4. Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner. Menurut (Nasution,2016) Pengertian angket/kuesioner adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti.

**Tabel 3. 1** Tabel Penelitian

Variabel Sistem Informasi Akuntansi					
No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Item Penelitian
1	Sistem informasi akuntansi (X1)	Sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis	Pengumpulan Data Pemrosesan Data Manajemen Data Mengukur Data Menghasilkan Informasi 10.	Skala Ordinal	1 2 3 4 5

**Sumber:** (Krismiaji,2010:4)

**Tabel 3. 2** Variabel Penelitian

Variabel Pengendalian Internal					
No	Vriabel Penelitian	Definisi Indikator	Indikator	Skala	Item Penelitian
1	Pengendalian Internal ( X2)	Pengertian pengendalian internal adalah”suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris,manajemen,dan personel lain entitas- yang didesain untuk memberikan keyakinan tentang pencapaian tiga golongan tujuan yaitu,keandalan laporan keuangan,efektifitas dan efisiensi opesasi,dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.	Lingkungan pengendalian (Control Environmen)	Skala Ordinal	1
			Penentuan Risiko manajemen (Risk Assessment Management)		2
			Aktivitas Pengendalian ( Control Activities)		3
			Informasi dan Komunikasi ( Information and Communicatio n)		4
			Pemantauan ( Monitoring)		5

Sumber : ( Pramesti 2014:3)

**Tabel 3.3** Variabel Penelitian

Variabel Kinerja Karyawan					
No	Vriabel Penelitian	Definisi Indikator	Indikator	Skala	Item Penelitian
1	Kinerja karyawan (Y)	Definisi kinerja adalah”hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan,seperti standar hasil kerja,target atau sasaran,atau kinerja yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dan kinerja karyawan adalah yang memepengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi organisasi.	Keberhasilan Kualitas Kerja Pemahaman Pekerjaan Ketepatan Waktu Kemampuan	Skala Ordinal	1 2 3 4 5

Sumber : (Kaswan,2012:187 )

### 3.5. Metode Analisi Data

Metode analisi data yang digunakan adalah regresi berganda, karena menyangkut dua buah variabel independen dan satu buah variabel dependen. Untuk mendukung hasil dan akurasi penelitian, data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan alat statistik melalui bantuan program SPSS ( statistical package for the sosial sciences).

### **3.5.1. Uji kualitas Data**

#### **3.5.1.1. Uji Validitas**

Menurut (Priyatno,2010:90), uji validitas adalah pengujian yang dilakukan guna untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item kuesioner yang tidak valid berarti tidak dapat dipercaya, sehingga item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki. Metode pengambilan keputusan pada uji validasi biasanya ada dua model yaitu menggunakan batasan r table dengan signifikan 0,05 dan uji 2 sisi, atau menggunakan batasan 3,0.

Kriteria pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ table}$  ( uji 2 sisi dengan signifikan 0,05 ) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total( dinyatakan valid);
2. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ table}$  ( uji 2 sisi dengan signifikan 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

#### **3.1.1.1. Uji Reabilitas**

Menurut (Priyatno, 2010:97), mengemukakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten jika pengukuran diulang. Instrumen kuisisioner yang tidak reliable tidak dapat konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya.

Metode pengambilan keputusan pada uji realibilitas biasanya menggunakan batasan 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

### **3.5.2. Analisis Deskriptif**

Metode analisis deskriptif bertujuan untuk menguji dan menjelaskan karakteristik sampel yang diobservasi. Hasil uji analisis deskriptif biasanya berupa table yang setidaknya berisi nama variabel yang diobservasi, mean, deviasi standar (*standard deviation*), maksimum dan minimum, yang kemudian diikuti penjelasan berupa narasi yang menjelaskan interpretasi isi table tersebut. (Chandrarin, 2017)

### **3.5.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.5.3.1. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi dengan normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, maka metode alternative yang bisa digunakan adalah statistik non parametrik. Uji normalitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode *Lilliefors* dengan melihat nilai pada *Kolmogorov-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05. (Priyatno, 2010:71)

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. (Ghozali, 2013:154)

### 3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Priyatno, 2010:81), multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan *linear* yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan *linear* antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Beberapa metode pengujian yang biasa digunakan diantaranya:

1. Dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi;
2. Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak ( $R^2$ ), dan

3. Dengan melihat nilai *Eigenvalue* dan *Condition Index*.

Pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

### **3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Priyatno, 2010:83) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya, yaitu Uji Spearman's rho, Uji Glejser, Uji Park, dan melihat pola grafik regresi. terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini menggunakan grafik *scatter plot* dengan melihat nilai prediksi dependen variabel (ZPRED) dengan residunya (SRESID). "Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y maka terjadi homoskedastisitas". (Ghozali, 2013:134)



### 3.5.4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut (Priyatno, 2010:61), analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

**Rumus 3. 1** Persamaan Analisis Regresi Linier

Berganda

Keterangan:

$Y'$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Sistem Informasi Akuntansi

$X_2$  = Pengendalian Internal

### 3.5.5. Uji Hipotesis

#### 3.5.5.1. Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Priyatno, 2010:66), Analisis determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara serentak terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.  $R^2$

sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikit pun variasi variabel dependen. Sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka persentasi sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

#### **3.5.5.2. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji-F)**

Menurut (Priyatno, 2010:67), uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji-F) digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

1. Jika nilai F hitung  $\leq$  F tabel maka  $H_0$  diterima;
2. Jika nilai F hitung  $>$  F tabel maka  $H_0$  ditolak.

#### **3.5.5.3. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji-t)**

Menurut (Priyatno, 2010:68), uji koefisien regresi secara parsial (uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) dan 2 sisi.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika  $-t_{table} \leq t_{hitung} \leq t_{table}$  maka  $H_0$  diterima;
2. Jika  $-t_{hitung} < -t_{table}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{table}$  maka  $H_0$  ditolak.

### **3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.6.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Maybank Indonesia Tbk JL raja Ali Haji No 38 Sei Jodoh Batam– 29432.

#### **3.6.2. Jadwal Penelitian**

Penelitian ini berlangsung selama bulan april 2019 s/d september 2019 dengan 14 pertemuan bimbingan skripsi dan bimbingan jurnal penelitian bersama dosen pembimbing skripsi. Jadwal penelitian ini dimulai dari tahap studi ke perpustakaan sampai tahap akhir penerbitan jurnal.

**Tabel 3. 4** Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2019					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agt
1	Studi Pustaka						
2	Perumusan Judul						
3	Pengajuan Proposal Skripsi						
4	Pengambilan Data						
5	Pengolahan Data						
6	Penyusunan Laporan Skripsi						
7	Pengujian Laporan Skripsi						
8	Penyerahan Skripsi						
9	Penerbitan Jurnal						
10	Penyelesaian Skripsi						