

## **PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BETON ELEMEN PERSADA**

**Farida Fitriani Ismail<sup>\*1</sup>, Dedy Sudarmadi<sup>2</sup>**

Prodi Akuntansi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas langlangbuana

**Faridafitriani99@gmail.com<sup>\*1</sup>**

**dedy.trowulan@gmail.com<sup>2</sup>**

**Abstrak:** Pengaruh Sistem Informasi akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Beton Elemen Persada)

Untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sample jenuh. Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang di peroleh dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh staf di PT. Beton Elemen Persada. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

**Abstract:** *Effect of Internal Accounting and Control Information Systems on Employee Performance (Case Study of Pt. Beton Elemen Persada)*

*For the dependent variable in this study is employee performance. This study uses saturated samples. The data in this study is the primary data obtained from distributing questionnaires directly to all staff at PT. Concrete Element Persada. The results of the study partially indicate that accounting information systems and internal controls affect employee performance.*

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

---

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Persaingan perusahaan di dunia bisnis semakin kompetitif, dalam memenangkan suatu persaingan dalam dunia bisnis dibutuhkan pengambilan keputusan yang tepat membutuhkan data yang akurat dan relevan. Sistem informasi akuntansi membantu manajemen dalam merencanakan dan menjalankan kegiatan operasional perusahaan sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan (Diana 2012:4). Selain sistem informasi akuntansi, sumber daya manusia sangat menentukan untuk keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan,

karena sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Maju atau mundurnya perusahaan sangat tergantung dengan sumber daya manusia itu sendiri, sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis adalah sumber daya yang paling utama, disamping berbagai sumber daya lainnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus berkualitas agar dapat tercapai tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena adanya upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan dapat bekerja dengan baik.

Tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain (Sinambela, 2016:3). Kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian atau target, pelaksanaan program, usaha, dan kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan dalam kelompok organisasi. Kasus yang terjadi pada PT. Beton Elemen Persada yang merupakan perusahaan manufaktur adalah masih terdapatnya beberapa kinerja karyawan yang dinilai kurang sesuai dengan visi dan misi PT. Beton Elemen Persada, seperti karyawan yang tidak menjalankan sistem informasi akuntansi dengan baik. Sedangkan terkait dengan sistem pengendalian internal, beberapa karyawan kurang mematuhi peraturan perusahaan antara lain dalam hal absensi atau kehadiran yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Rendahnya kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi yang tidak dijalankan dengan baik, serta lemahnya pengendalian internal di PT. Beton Elemen Persada, juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Sistem informasi akuntansi yang menjadi suatu bagian yang sangat penting dalam sistem informasi yang dapat menerima data mentah keuangan dan memprosesnya menjadi suatu informasi untuk kepentingan baik untuk kepentingan luar dan dalam suatu organisasi. Sistem informasi akuntansi merupakan aktivitas pendukung yang penting dalam menjalankan aktivitas utama agar lebih efektif dan efisien. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Berapa besar pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan PT. Beton Elemen Persada ? (2) Berapa besar pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja

karyawan PT. Beton Elemen Persada ? Sedangkan tujuan yang diharapkan dapat dicapai dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui berapa besar pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Beton Elemen Persada. (2) Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Beton Elemen Persada.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Beton Elemen Persada serta untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh diantara variabel tersebut. Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi, pengendalian internal.

### **Sistem Informasi Akuntansi**

Definisi sistem informasi akuntansi menurut Romney dan Steinbart (2015:10) adalah "Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan mengolah data untuk menghasilkan suatu informasi untuk pengambilan keputusan".

Sistem Informasi Akuntansi menurut Sari & Hidayat (2017:26) dalam bukunya yang berjudul Sistem Informasi Akuntansi adalah jaringan prosedur pengolahan data yang dikembangkan dalam organisasi dan disatukan apabila dipandang perlu, dengan maksud memberikan data kepada akuntansi setiap waktu yang diperlukan, baik data yang bersifat *intern* maupun bersifat *ekstern*, untuk dasar pengambilan keputusan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi adalah proses pencatatan, perangkuman, penyimpanan seluruh transaksi-transaksi keuangan maupun non

keuangan guna menghasilkan informasi yang relevan yang diperlukan oleh manajemen perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengawasi proses berjalannya perusahaan dan menentukan kebijakan-kebijakan atau tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk masa yang akan datang.

Menurut Mulyadi (2016:15) tujuan umum sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut: **(1)** Untuk menyediakan informasi bagi pengelola kegiatan usaha baru. **(2)** Untuk memperbaiki sistem informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada. **(3)** Untuk memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan internal. **(4)** Untuk melengkapi biaya klerikal dalam penyelenggaraan catatan akuntansi.

Menurut Romney dan Steinbart (2014:7) ada enam komponen sistem informasi akuntansi, yaitu : **1)** Orang yang menggunakan sistem. **2)** Prosedur dan instruktur yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses dan menyimpan data. **3)** Data mengenai organisasi dan aktivitas bisnisnya. **4)** Perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah data. **5)** Infrastruktur teknologi informasi, meliputi komputer, perangkatan periferal, dan perangkat jaringan komunikasi yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi. **6)** Pengendalian internal dan pengukuran keamanan yang menyimpan data sistem informasi akuntansi.

Menurut Susanto (2013:8) terdapat tiga fungsi utama sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut: **1)** Mendukung aktifitas perusahaan sehari-hari. **2)** Mendukung proses pengambilan keputusan. **3)** Membantu pengelola perusahaan dalam memenuhi tanggung jawabnya kepada pihak eksternal.

### **Pengendalian Internal**

Menurut Hery (2013:159) pengendalian internal adalah Seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan atau peraturan hukum dan undang-undang kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagai mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan. *Committe of Sponsoring Organization of the Tread way Commission*(COSO) dalam Susanto (2013:95) mendefinisikan pengendalian intern sebagai sebuah proses dipengaruhi oleh dewan direktur , manajemen dan personel perusahaan, yang dirancang untuk menyediakan jaminan yang dapat dipercaya untuk mencapai tujuan perusahaan, yang digolongkan menjadi Efektivitas dan efisiensi operasi, daya nadal pelaporan keuangan, dan kesesuaian dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut *Committe of Sponsoring Organization of the Tread way Commission* (COSO) dalam Diana (2011:83) pengendalian internal satuan usaha terdiri lima komponen, yaitu: **1)** Lingkungan pengendalian. **2)** Penaksiran Resiko. **3)** Informasi dan Komunikasi. **4)** Aktivitas Pengendalian. **5)** Pemantauan. Kelima komponen ini terkait satu dengan yang lainnya, sehingga dapat memberikan kinerja sistem yang terintergrasi yang dapat merespon perubahan kondisi secara dinamis. Sistem pengendalian internal terjalin dengan aktifitas operasional, dan akan lebih efektif apabila pengendalian dibangun kedalam infrastruktur, untuk kemudian menjadi bagian yang palian esensial dari perusahaan.

Menurut Herry (2013:160) tujuan dari pengendalian internal tidak lain adalah untuk memberikan jaminan yang memadai bahwa (1) Asset yang dimiliki oleh perusahaan telah diamankan

sebagaimana mestinya. (2) Informasi akuntansi perusahaan tersedia secara akurat dan dapat diandalkan. (3) Karyawan telah menataati hukum dan peraturan.

### **Kinerja karyawan**

Menurut Sinambela (2016:480) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi beretik.

Menurut Noor (2012:270) pengertian kinerja dapat diuraikan bahwa mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antar pegawai, pemimpin dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar kompetensi yang disetujui bersama.

Menurut Mangkunegara (2011:220) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut: 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi. 3) Memiliki tujuan yang realistis. 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya. 5) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja karyawan**

Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena penerapan sistem informasi akuntansi akan mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas yang dilakukan setiap individu dilembaga tersebut.

Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang berintegritas akan menciptakan budaya kerja yang produktif. Integritas karyawan mampu memperkuat pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel integritas karyawan adalah variabel moderating (Dita, 2016). Setiap organisasi dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja. Hal ini mendorong perusahaan untuk memanfaatkan sistem informasi akuntansi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Penerapan sistem informasi akuntansi dalam organisasi akan mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas oleh setiap individu. Hal ini menunjukkan semakin baik sistem informasi akuntansi diterapkan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut (Rizaldi, 2015).

H<sub>1</sub>: Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja karyawan**

Dalam mewujudkan sistem perusahaan yang baik dan tepat dibutuhkannya suatu analisa dan evaluasi, dimana hal tersebut diharapkan mampu mencegah penyelewengan yang dapat terjadi didalam suatu perusahaan. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu kegiatan-kegiatan perusahaan. Pengendalian internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang realibilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Setyaningsih, 2017).

H<sub>2</sub>: Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

Menurut sugiyono (2018:2) “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode kualitatif dan kuantitatif sering dipasangkan dengan nama metode yang tradisional dan metode baru. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Sedangkan metode kualitatif dinamakan metode baru, karena popularitasnya belum lama (Sugiyono, 2018:7). Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menggunakan hubungan kausal, hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2018:8). Adapun metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner.

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, dan skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: **1) Variabel bebas (Independent Variable)** Menurut Sugiyono (2017:39) menyebutkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel independen (terikat). “Maka dalam penelitian ini ada dua variabel independen yang diteliti, yaitu Sistem informasi akuntansi dan Pengendalian internal. **2) Variabel terikat (Dependent Variable)** Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017:39). Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Operasional variabel diperlukan untuk

menjabarkan variabel penelitian dalam konsep dimensi dan indikator.

### Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:225) “data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dapat berupa opini subjek secara individual atau kelompok. Data primer dapat diperoleh dengan memberikan kuesioner secara langsung kepada 40 orang staf di PT. Beton Elemen Persada, jenis pertanyaan yang digunakan adalah bersifat tertutup. Menurut Sugiyono (2017:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. “Skala likert” digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2016:93). Pernyataan dalam skala likert bisa berupa pernyataan positif maupun negatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pernyataan positif, skor untuk pernyataan positif dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Skor kuesioner untuk pernyataan positif dan negatif**

	<b>Skor Positif</b>	<b>Skor Negatif</b>
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Setuju	1	5

Sumber : Sugiyono (2009:184)

### **Teknik Penentuan Data**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa menjadi perhatian. Menurut Sugiyono (2018:80) mengatakan bahwa "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi pada penelitian ini adalah seluruh staf keuangan dan akunting PT. Beton Elemen Persada berjumlah 40 orang.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:81) mengatakan bahwa "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh, menurut sugiyono (2018:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua staf PT. Beton Elemen Persada sebanyak 36 orang.

### **Penentuan Responden**

Sehubungan dengan populasi yang banyak, maka akan diambil sampel. Menurut Sugiyono (2017:217) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel mana yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin.

### **Metode Analisa Data**

Menurut Sugiyono (2017:244) menyatakan analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Dalam penelitian ini data memiliki kedudukan penting. Data merupakan gambaran variabel yang teliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, benar atau tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya suatu hasil penelitian. Dilain pihak, benar tidaknya data tergantung pada baik tidaknya instrument kuesioner atau angket harus dapat digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel tentang variabel yang diukur.

### **Analisis Deskriptif**

Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang teliti sehingga kesimpulan akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:147) yang dimaksud dengan analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pendekatan deskriptif ini digunakan untuk memperjelas atau menggambarkan fakta yang terjadi pada variabel yang diteliti yaitu system informasi akuntansi, pengendalian internal, dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui gambaran dari masing-masing variabel digunakan rumus rata-rata (*mean*). Nilai rata-rata ini didapatkan dengan menjumlahkan dan keseluruhan dalam setiap variabel, kemudian dibagi dalam jumlah responden.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dilakukan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono 2013:52). Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Menurut Sugiyono (2013:126) syarat tersebut adalah hasil perhitungan nilai korelasi dibandingkan dengan nilai kritisnya atau nilai angka badannya (Sig) pada tingkat signifikan 0,05 dengan tes satu sisi untuk menguji validitasnya. Untuk uji validitas item tersebut digunakan alat bantu *Software Statistical Program For Science (SPSS) For Windows*.

### Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2018:268) mengemukakan "bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan". Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang anggapan responden. Hasil uji realibilitas dilihat dari nilai *cronbach alphas* realibilitas yang baik adalah semakin mendekati 1. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6.

### Method of Succeshive Interval (MSI)

Mentransformasi data dari ordinal menjadi interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat *analysis parametric* yang mana data yang disajikan oleh penulis adalah data ordinal maka harus dinaikkan menjadi data berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan *Method of Succeshive Interval (MSI)* menurut Sugiyono (2017:268).

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:97).

### Uji Normalitas

Uji normalitas data yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk mendeteksi suatu data terdistribusi secara normal atau tidak, dapat menggunakan analisis grafik. Jika distribusi residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2013). Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* (Uji K-S). Uji ini dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan hitung > 0,005 maka data distribusi normal (Ghozali, 2013).

### Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika terjadi gejala *multikolinearitas* yang tinggi, *standar error* koefisien regresi akan semakin lebar sehingga menyebabkan kemungkinan terjadi kekeliruan menerima hipotesis yang salah dan mengolah hipotesis yang benar. Uji asumsi klasik ini dapat dilakukan dengan jalan mengresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya *multikoliniearitas* maka dilakukan dengan melihat *Tolerance Value* dan *Variance Inflation factor (VIF)*. *Tolerance Value* mengukur

variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena  $VIF = 1 / Tolerance Value$ . Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya *multikolinieritas* adalah nilai *Tolerance Value* > 0,1 atau sama dengan nilai VIF > 10 maka tidak terjadi *multikolinieritas* antara variabel independennya.

### Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedasitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang hemokedasitas atau tidak terjadi heteroskedasitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan uji Glejser. Dalam uji Glejser, adanya indikasi terjadi heteroskedasitas apabila variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen. Jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5%, maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedasitas.

### Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghazali (2013:95) menjelaskan bahwa analisis regresi adalah model analisis yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi berganda yaitu apabila pengaruh antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel independen.

### Uji kelayakan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen (Ghozali,

2013:97). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### Uji T (Parsial)

Uji Parsial (t test) Menurut Ghazali (2013:98) dimaksudkan untuk melihat apakah variabel bebas (independen) secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (dependen), dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Kriteria pengujian yang digunakan dengan membandingkan nilai signifikan yang diperoleh dengan taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05. Apabila nilai signifikan < 0,05 maka variabel independen mampu mempengaruhi variabel independen maupun mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau hipotesis diterima.

## HASIL PENELITIAN

Sistem informasi akuntansi dapat dijadikan penelitian dengan mengukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh implementasi sistem informasi akuntansi yang berjalan di perusahaan, misalnya perangkat keras dan perangkat lunak yang memadai, adanya prosedur-prosedur yang jelas dalam siklus akuntansi, sumber daya manusia dengan kompetensi yang baik serta didukung oleh basis data dan jaringan yang handal.

Sistem pengendalian internal dapat dijadikan penelitian dengan mengukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik atas pengendalian internal, misalnya lingkungan pengendalian yang memadai, adanya penaksiran risiko oleh perusahaan, informasi dan komunikasi yang relevan



serta pemantauan yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.

### **Analisis Deskriptif Sistem Informasi Akuntansi (X1)**

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner yang terdiri dari tiga (3) butir pertanyaan untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi, dilakukan kategorisasi berdasarkan skor tertinggi dan terendah. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi termasuk dalam kriteria "**baik**" yang ditunjukkan oleh jumlah skor sebesar **502** berada pada interval "453,7 – 540". Dari salah satu pertanyaan kuesioner, beberapa responden menjawab transaksi yang dilakukan kemudian dicatat dalam formulir, disahkan, dan diperiksa datanya untuk memastikan ketepatan dan kelengkapannya dengan perolehan skor 162 dari 502 atau 32,27%.

### **Analisis Deskriptif Pengendalian Internal (X2)**

Pada tahap ini akan dilakukan analisis data dari hasil penyebaran kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan sebagai responden sebanyak 36 orang perihal pengendalian internal pada karyawanPT. Beton Elemen Persada. Adapun pernyataan yang terdapat dalam kuesioner terdiri dari enam (6) pernyataan mengenai pengendalian internal sebagai variabel X2. Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner yang terdiri dari enam (6) butir pertanyaan untuk variabel pengendalian internal, dilakukan kategorisasi berdasarkan skor tertinggi dan terendah. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal termasuk dalam kriteria "**baik**" yang ditunjukkan oleh jumlah skor sebesar **961** berada pada interval "907,3 – 1.080". Dari salah satu pertanyaan kuesioner, beberapa responden menjawab bahwa kebijakan dan prosedur perusahaan tempat saya

bekerja sangat ketat dan terkendali dengan perolehan skor 132 dari 961 atau 13,74 %.

### **Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)**

Pada tahap ini akan dilakukan analisis data dari hasil penyebaran kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan sebagai responden sebanyak 36 orang perihal kinerja karyawan pada karyawanPT. Beton Elemen Persada. Adapun pernyataan yang terdapat dalam kuesioner terdiri dari empat (4) pernyataan mengenai kinerja karyawan sebagai variabel Y. Berdasarkan tabulasi di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan termasuk dalam kriteria "**baik**" yang ditunjukkan oleh jumlah skor sebesar **618** berada pada interval "604,9 – 720".

### **Hasil Penelitian Verifikatif Uji Validitas Data**

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas pertanyaan dari kuesioner yang diajukan oleh peneliti. Pengujian validitas ini menggunakan *product moment (pearson correlation)*. Jika  $r_{hitung}$  (koefisien korelasi) lebih besar dari  $r_{tabel}$  (nilai kritis) pada taraf signifikan 5% atau 0,05 maka instrumen tersebut memenuhi kriteria dan pertanyaan yang diajukan bersifat valid. Sebaliknya bila  $r_{hitung}$  (koefisien korelasi) lebih kecil dari  $r_{tabel}$  (nilai kritis) maka instrumen tersebut tidak memenuhi kriteria dan pertanyaan yang diajukan tidak valid.

Berdasarkan hasil pengujian validitas data bahwa variabel X1 (Sistem Informasi Akuntansi) menunjukkan bahwa seluruh data yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi syarat nilai signifikansi  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian semua item pertanyaan dalam kuesioner di atas dapat digunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan dan untuk diolah lebih lanjut.

Berdasarkan hasil pengujian validitas data bahwa variabel X2 (Pengendalian Internal) menunjukkan bahwa seluruh data yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi syarat nilai signifikansi  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , dengan demikian semua item pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan dan untuk diolah lebih lanjut.

Berdasarkan hasil pengujian validitas data bahwa variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan bahwa seluruh data yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi syarat nilai signifikansi  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , dengan demikian semua item pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan dan untuk diolah lebih lanjut.

#### Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila alat ukur tersebut selalu memberikan hasil yang sama meskipun digunakan berkali-kali baik oleh peneliti yang sama maupun peneliti yang berbeda. Instrumen dalam variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6. Berdasarkan data yang telah diteliti bahwa semua instrumen variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian adalah reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pembentukan model regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik supaya model yang terbentuk memberikan estimasi yang tepat. Pengujian asumsi ini terdiri dari 4 pengujian, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Kesimpulan variabel-variabel independent tidak terdapat masalah multikolinieritas dimana:

- 1) Pada variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1), nilai *Variance Influence Factor (VIF)* sebesar 1,105 lebih kecil dari pada 10,00;
- 2) Pada variabel Pengendalian Internal (X2), nilai *Variance Influence Factor (VIF)* sebesar 1,105 lebih kecil daripada 10,00.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas data dilakukan dengan menggunakan *Uji Glejser*.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah estimasi model regresi linier berganda dilakukan dan diuji pemenuhan syaratnya (uji asumsi klasik) serta kelayakan modelnya, maka tahap terakhir adalah melakukan interpretasi terhadap model regresi linier berganda.

#### Analisis Koefisien Korelasi

Perhitungan koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan korelasi *Product Moment*.

### Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil koefisien korelasi di atas, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi dengan demikian maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 59,2% yang menunjukkan arti bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Pengendalian Internal (X2) memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 66,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

### Uji Hipotesis

#### Sistem Informasi Akuntansi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sistem Informasi Akuntansi diduga akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Untuk itu dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>01</sub> Tidak terdapat pengaruh ( $\beta_1 = 0$ ) yang signifikan dari Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>a1</sub> Terdapat pengaruh yang ( $\beta_1 \neq 0$ ): signifikan dari Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengujian:

H<sub>0</sub> akan ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , sedangkan H<sub>0</sub> akan diterima jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ . Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%, dan derajat kebebasan ( $v$ ) = 34 (36 - 2) didapat nilai  $t_{tabel}$  2,032.

#### Pengendalian Internal (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengendalian Internal diduga akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Untuk itu dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>02</sub> Tidak terdapat pengaruh ( $\beta_2 = 0$ ) yang signifikan dari Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>a2</sub> Terdapat pengaruh yang ( $\beta_2 \neq 0$ ) signifikan dari Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengujian:

H<sub>0</sub> akan ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , sedangkan H<sub>0</sub> akan diterima jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ . Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%, dan derajat kebebasan ( $v$ ) = 34 (36 - 2) didapat nilai  $t_{tabel}$  2,032.

### Pembahasan

Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan mengolah data untuk menghasilkan suatu informasi untuk pengambilan keputusan. Jika tidak ada sistem informasi akuntansi maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mengendalikan aktivitas-aktivitas yang terjadi sehingga mempengaruhi kondisi perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi termasuk dalam kriteria "baik" yang ditunjukkan oleh jumlah skor sebesar 502 berada pada interval "453,7 - 540". Dari ke tiga pernyataan yang diajukan, terdapat satu pernyataan yang dijawab responden dengan nilai paling kecil, yaitu transaksi yang dilakukan kemudian dicatat dalam formulir, disahkan, dan diperiksa datanya untuk memastikan ketepatan dan kelengkapannya dengan perolehan skor 162 dari 502 atau 32,27%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi belum berjalan dengan memadai.

Pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan atau peraturan hukum dan undang-undang kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagai mestinya oleh seluruh karyawan

perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengendalian Internal termasuk dalam kriteria “baik” yang ditunjukkan oleh jumlah skor sebesar 961 berada pada interval “907,3 – 1.080”. Dari ke enam pernyataan yang diajukan, terdapat satu pernyataan yang dijawab responden dengan nilai paling kecil, yaitu kebijakan dan prosedur perusahaan tempat saya bekerja sangat ketat dan terkendali dengan perolehan skor 132 dari 961 atau 13,74 %.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan termasuk dalam kriteria “baik” yang ditunjukkan oleh jumlah skor sebesar 618 berada pada interval “604,9 – 720”. Dari ke empat pernyataan yang diajukan, terdapat satu pernyataan yang dijawab responden dengan nilai paling kecil, yaitu atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan dengan perolehan skor 144 dari 618 atau 23,30%.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil penelitian perihal Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beton Elemen Persada, didapatkan kesimpulan sebagai berikut: 1) Sistem Informasi Akuntansi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beton Elemen Persada. Sistem Informasi Akuntansi yang ada di PT. Beton Elemen Persada menunjukkan hasil yang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi yang berjalan di perusahaan belum berjalan secara memadai. 2) Pengendalian Internal mempunyai

pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beton Elemen Persada. Pengendalian Internal yang terjadi di PT. Beton Elemen Persada menunjukkan hasil yang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pengendalian Internal dalam perusahaan belum berjalan dengan baik karena kebijakan dan prosedur perusahaan belum ketat dan terkendali.

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut: 1) Hasil penelitian mengenai Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap kinerja karyawan, perlu adanya penelitian lebih lanjut dengan mengganti penggunaan indikator Sistem Informasi Akuntansi atau menambah variabel lain. 2) Untuk memperbaiki kelemahan terhadap Sistem Informasi Akuntansi perihal transaksi yang dilakukan tidak langsung dicatat dalam formulir, disahkan, dan diperiksa datanya untuk memastikan ketepatan dan kelengkapannya, penulis menyarankan agar dilakukannya evaluasi secara berkala agar setiap transaksi yang terjadi, langsung dilakukan input terhadap sistem secara *daily*, sehingga informasi yang disajikan dapat informatif dan reliabel. 3) Untuk memperbaiki kinerja karyawan, penulis menyarankan sebaiknya diberikan kontribusi kepada setiap level karyawan di perusahaan untuk berperan aktif dalam memberikan ide, gagasan ataupun kritikan terhadap pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga setiap karyawan mempunyai peluang yang sama untuk dapat berprestasi dan memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Ambara, M. (2016). *“Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan dengan integritas karyawan sebagai variabel pemoderasi”*. *E-Jurnal Akuntansi*

- Universitas Udayana*. Vol.15, No.1. ISSN: 2302-8556.
- Diana, A & Lilis S. (2012). *Sistem Informasi Akuntansi Perancangan dan Penerapan*. Yogyakarta: Andi.
- Edison, E. dkk. (2012), manajemen sumber daya manusia Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung. ALFABET A.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Edisi ketujuh*. Semarang: badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hery, (2013). *Comprehensive edition. Pengantar Akuntansi Comprehensive edition*. Jakarta: Grasindo.
- Hery. (2014). *Pengendalian Akuntansi dan Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosad karya.
- Maya S. N. Z & Efendi, R. H. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi: Metoda Cara Cepat Paham Akademisi dan Implementasi di Lapangan (Praktisi)*. Bandung: FEKON UNLA PERSS.
- Melasari, Ranti. 2017. “
- Mulyadi. (2014). Edisi 6. *Auditing 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2015). Edisi 4. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi. Edisi keempat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, J. (2013). *Edisi 1. penelitian Ilmu Manajemen "Tinjauan Filosofis dan Praktis"*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Rizaldi, F. (2015). *"Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya"*. Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi. Vol.4, No.10. ISSN: 2460-0585.
- Romney, M. B & Paul J. S. (2014). *Edisi 13. Sistem Informasi Akuntansi "accounting information systems"*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyaningsih, A. (2017). *"Pengaruh Pengendalian Internal dan Locus"*. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi. Vol.6, No.10. ISSN: 2460-0585.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia "membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja"*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Susanto. A. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan, Research and Development, Untuk Bidang: Pendidikan, Manajemen, Sosial, Teknik*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.