

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI
KERJA DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KAPASITAS SUMBER
DAYA MANUSIA SEBAGI VARIABEL *MODERATING* PADA
PT. GUDANG GARAM Tbk, CABANG TARAKAN**

SKRIPSI



Oleh

ADIN NUGROHO JODY ATMOJO
NIM : 15520112

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI
KERJA DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KAPASITAS SUMBER
DAYA MANUSIA SEBAGI VARIABEL *MODERATING* PADA
PT. GUDANG GARAM Tbk, CABANG TARAKAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun)



Oleh

ADIN NUGROHO JODY ATMOJO

NIM : 15520112

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI
KERJA DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KAPASITAS SUMBER
DAYA MANUSIA SEBAGAI VARIABEL *MODERATING* PADA
PT. GUDANG GARAM Tbk, CABANG TARAKAN**

Oleh

ADIN NUGROHO JODY ATMOJO
NIM : 15520112

Telah disetujui pada tanggal 4 Desember 2019

Dosen Pembimbing,



Zuraidah, SE., M.SA.
NIP. 19761210 200912 2 001



Ketua Jurusan



Dr. H. Nuhul Wahyuni, SE., M.Si., Ak., CA.
NIP : 19720322 200801 2 005

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI
KERJA DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KAPASITAS SUMBER
DAYA MANUSIA SEBAGAI VARIABEL *MODERATING* PADA
PT GUDANG GARAM Tbk, CABANG TARAKAN

SKRIPSI

Oleh

ADIN NUGROHO JODY ATMOJO

NIM: 15520112

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan guna
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun)

Pada 17 Desember 2019

Susunan Dosen Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji

Hj. Nina Dwi Setyaningsih, SE., M.SA.
NIDT. 19751030 20160801 2 048

: 

2. Pembimbing/Sekretaris

Zuraidah, S.E., M.SA.
NIP. 19761210 200912 0 001

: 

3. Penguji Utama

Khusnudin, S.Pi., M.Ei.
NIDT. 19700617 20160801 2 052

: 

Disahkan oleh :

Ketua Jurusan,



Dr. H. Nani Walisari, S.E., M.Si., Ak., CA.
NIP. 19730322 200801 2 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adin Nugroho Jody Atmojo
NIM : 15520112
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI KERJA DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT GUDANG GARAM TBK, CABANG TARAKAN**

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 19 Desember 2019

Hormat saya,



Adin Nugroho Jody Atmojo

NIM : 15520112

MOTTO

**“Berkumpulah dengan orang-orang yang frontal,
karena mereka tidak akan membicarakanmu di belakang”**

Adin. N. J. A.



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel *Moderating* Pada PT Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan”

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag. selaku rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Hj. Nanik Wahyuni, SE., M.Si., Ak.,CA. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Zuraidah, SE., M.SA. selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Ibu, Bapak, Kakak dan seluruh keluarga saya yang sangat saya sayangi yang senantiasa memberikan dukungan do’a dan dukungan moril maupun materiil.
6. Weteng, Areng, Kunci, Bendot, Cemple, Sreman, Gnok, Tuyul dan teman-teman ngopi saya yang selalu mengajarkan saya untuk selalu santai dan tenang dalam mengerjakan skripsi.
7. Teman-teman dari UKM Jhepret Club Fotografi (JC) yang mengajarkan saya membentuk mental yang lebih baik.

8. Fajar, Desta, Adit, Irfan dan Erianto selaku teman-teman seperjuangan saya dari kampung halaman.
9. Teman-teman ekonomi dari angkatan 2013, 2014 dan 2015 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Seluruh pihak yang terlibat secara tidak langsung yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
ملخص	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kajian Teoritis.....	19
2.2.1 Kinerja Karyawan	19
2.2.2 Sistem Informasi Akuntansi	22
2.2.3 Motivasi Kerja.....	25
2.2.4 Kapasitas Sumber Daya Manusia.....	27
2.2.5 Pengendalian Internal.....	29
2.2.6 Integritas Motivasi Kerja dalam Al-Qur'an dan Hadits	30
2.3 Kerangka Konseptual.....	31
2.4 Hipotesis	32
2.4.1 Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.4.2 Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	32
2.4.3 Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.4.4 Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Karyawan.....	34
2.4.5 Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	34
2.4.6 Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	37
3.2 Lokasi Penelitian.....	37
3.3 Populasi dan Sampel.....	37

3.4 Teknik Pengambilan Sampel	38
3.5 Data dan Jenis Data.....	39
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.7 Definisi Operasional Variabel	40
3.7.1 Variabel Bebas (Independen).....	40
3.7.2 Variabel Terikat (Dependen).....	41
3.7.3 Variabel <i>Moderating</i>	41
3.8 Analisis Data.....	44
3.9 Uji Kualitas Data	45
3.9.1 Uji Validitas	45
3.9.2 Uji Reabilitas.....	45
3.9.3 <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA)	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
4.2 Analisis Deskriptif Responden.....	51
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	53
4.3.1 Uji Validitas	53
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	57

4.4 Distribusi Frekuensi Pernyataan Kuesioner.....	60
4.4.1 Sistem Informasi Akuntansi	60
4.4.2 Motivasi Kerja.....	63
4.4.3 Pengendalian Internal.....	67
4.4.4 Kapasitas Sumber Daya Manusia.....	70
4.4.5 Kinerja Karyawan	75
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik Hipotesis I.....	78
4.5.1 Uji Multikolinearitas	78
4.5.2 Uji Heterokedastisitas	79
4.5.3 Uji Normalitas	80
4.6 Uji Hipotesis I.....	82
4.7 Hasil Uji Asusmsi Klasik Hipotesis II.....	87
4.7.1 Uji Multikolinearitas	87
4.7.2 Uji Heterokedastisitas	88
4.7.3 Uji Normalitas	89
4.8 Uji Hipotesis II.....	91
4.9 Integrasi Motivasi Kerja dalam Islam.....	95

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	97
5.2 Saran	99

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
Tabel 2.2 Perbedaan Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan pada PT Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan.....	38
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel 4.5 Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi.....	54
Tabel 4.6 Uji Validitas Motivasi Kerja	55
Tabel 4.7 Uji Validitas Pengendalian Internal.....	55
Tabel 4.8 Uji Validitas Kapasitas Sumber Daya Manusia	56
Tabel 4.9 Uji Validitas Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Sistem Informasi Akuntansi	57
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	58
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Pengendalian Internal	58
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Kapasitas Sumber Daya Manusia	59
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.15 Transaksi dicatat, disahkan dan diperiksa.....	60
Tabel 4.16 Data yang diterima disalin, kemudian diurutkan	61
Tabel 4.17 <i>Software</i> yang digunakan harus sesuai dengan perusahaan.....	61

Tabel 4.18 Spesifikasi program harus sesuai dengan keinginan perusahaan.....	62
Tabel 4.19 Teknologi konektivitas memudahkan sistem beroperasi	62
Tabel 4.20 Perusahaan harus menggunakan <i>hardware</i> yang mencukupi	63
Tabel 4.21 Bekerja pada perusahaan membuat saya bergua di masyarakat	63
Tabel 4.22 Hubungan kerja antar atasan dan bawahan berjalan dengan baik.....	64
Tabel 4.23 Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan	64
Tabel 4.24 Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	65
Tabel 4.25 Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana.....	65
Tabel 4.26 Hubungan kerja antar sesama rekan kerja	66
Tabel 4.27 Kebijakan dan prosedur perusahaan sangat ketat dan terkendali.....	67
Tabel 4.28 Resiko yang ada telah dikelola dengan baik	67
Tabel 4.29 Sistem kewenangan dan penugasan sudah sesuai fungsinya	68
Tabel 4.30 Ketersediaan informasi yang dibutuhkan sudah baik	68
Tabel 4.31 Pemantauan yang dilakukan manajer sudah baik	69
Tabel 4.32 Manajemen melakukan pemeriksaan terhadap kebijakan dan prosedur..	70
Tabel 4.33 Saya memiliki kemampuan akademik yang sesuai pekerjaan	70
Tabel 4.34 Diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan.....	71
Tabel 4.35 Tugas jabatan disesuaikan dengan keahlian masing-masing	72
Tabel 4.36 Bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas jabatan.....	73
Tabel 4.37 Mempunyai keahlian dalam menggunakan teknologi	74
Tabel 4.38 Memiliki teknik dalam menyelesaikan masalah	74
Tabel 4.39 Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	75
Tabel 4.40 Saya selalu meningkatkan ketelitian dalam pekerjaan.....	76

Tabel 4.41 Atasan sering meminta saya untuk memberikan ide	76
Tabel 4.42 Saya berminat bekerja secara inovatif	77
Tabel 4.43 Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja.....	77
Tabel 4.44 Bertanggung jawab atas tugas wewenang yang diberikan.....	78
Tabel 4.45 Hasil Uji Multikolinearitas Hipotesis I.....	79
Tabel 4.46 Hasil Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i>	82
Tabel 4.47 Hasil Uji Koefisien Determinasi Hipotesis I	82
Tabel 4.48 Hasil Uji t Hipotesis I	83
Tabel 4.49 Hasil Uji F Hipotesis I	86
Tabel 4.50 Hasil Uji Multikolinearitas Hipotesis II.....	87
Tabel 4.51 Hasil Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i>	91
Tabel 4.52 Hasil Uji Koefisien Determinasi Hipotesis II	91
Tabel 4.53 Hasil Uji t Hipotesis II	92
Tabel 4.54 Hasil Uji f Hipotesis II.....	95

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	50
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	80
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Uji P-P Plot.....	81
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas	89
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Uji P-P Plot.....	90

ABSTRAK

Adin Nugroho Jody Atmojo. 2019, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Pada PT Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan”

Pembimbing : Zuraidah, SE., M.SA

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, Kinerja Karyawan, Kapasitas Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan sangat membantu dalam meraih tujuan perusahaan baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mengelola kapasitas sumber daya manusia yang berpotensi agar hasil dari kinerja karyawan terus meningkat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan dipengaruhi kapasitas sumber daya manusia yang ada. Dari latar belakang itulah sehingga penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Pada PT Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat analisis. Subyek penelitian adalah karyawan perusahaan. Analisis data bertujuan untuk menyederhanakan hasil olahan data berupa kuesioner yang telah dibagikan dan diisi oleh responden sebanyak 65 responden. Analisis data yang dilakukan berupa, uji validitas, uji reliabilitas, uji distribusi frekuensi, uji asumsi klasik, uji statistik t dan uji statistik f menggunakan SPSS versi 25 *for Windows*.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pengendalian internal memberi pengaruh sebesar 39,4% kepada kinerja karyawan, sedangkan 60,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui kemudian meningkat menjadi 64,4% setelah dipengaruhi oleh kapasitas sumber daya manusia, sedangkan 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Kesimpulan dari penelitian ini adalah hanya pengendalian internal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kapasitas sumber daya manusia mempengaruhi hubungan sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan.

ABSTRACT

Adin Nugroho Jody Atmojo. 2019, *THESIS*. Title: "*The Influence of Accounting Information Systems, Work Motivation and Internal Control on Employee Performance with Human Resources Capacity at PT Gudang Garam Tbk. Tarakan Office* "

Advisor : Zuraidah, SE., M.SA

Keywords : Accounting Information Systems, Work Motivation, Internal Control, Employee Performance with Human Resources Capacity

In a company, employee performance is very helpful in achieving company goals both short-term goals and long-term goals. The company's goals can be achieved by managing the capacity of human resources that have the potential so that the results of employee performance continues to increase. To improve employee performance, companies need to pay attention to internal control, accounting information systems and work motivation. The purpose of this study was to determine whether there is an influence of accounting information systems, work motivation and internal control on employee performance influenced by the capacity of existing human resources. From this background, this study was conducted under the title "*The Influence of Accounting Information Systems, Work Motivation and Internal Control on Employee Performance with Human Resources Capacity at PT Gudang Garam Tbk. Tarakan Office* ".

This study uses a quantitative approach by using data in the form of numbers as an analysis tool. The research subjects are company employees. Data analysis aims to simplify the processed data in the form of a questionnaire that has been distributed and filled out by respondents as many as 65 respondents. Data analysis was carried out in the form of, validity test, reliability test, frequency distribution test, classic assumption test, t statistical test and f statistical test using SPSS version 25 for Windows.

The results showed that accounting information systems, work motivation and internal control had an effect of 39.4% on employee performance, while 60.6% were influenced by other unknown factors and then increased to 64.4% after being influenced by resource capacity humans, while 35.6% is influenced by other factors not examined. The conclusion of this study is that only internal control affects employee performance and human resource capacity affects the relationship of accounting information systems, work motivation and internal control on employee performance at PT Gudang Garam Tbk. Tarakan Office.

الملخص

أدين نوغرو هو جودي أتممو 2019 ، أطروحة .العنوان " :تأثير نظم المعلومات المحاسبية ، ودوافع العمل فرع . PT Gudang Garam Tbk والضوابط الداخلية على أداء الموظفين مع قدرة الموارد البشرية في " تاراكان

المشرف :زريدة ، جنوب شرق

الكلمات المفتاحية :نظم المعلومات المحاسبية ، تحفيز العمل ، الرقابة الداخلية ، أداء الموظفين ، قدرة الموارد البشرية

في الشركة ، يكون أداء الموظف مفيداً للغاية في تحقيق أهداف الشركة سواء الأهداف قصيرة الأجل أو الأهداف طويلة الأجل .يمكن للمدير التأكد مما إذا كان يمكن تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال أداء الموظف والنتائج الناتجة .بحيث أداء الموظف الجيد هو شرط في تحقيق الأهداف التنظيمية .يمكن تحقيق أهداف الشركة بحيث تستمر نتائج أداء الموظف في الزيادة .لتحسين إمكانات من خلال إدارة قدرة الموارد البشرية التي لديها .أداء الموظفين ، تحتاج الشركات إلى الاهتمام بالرقابة الداخلية وأنظمة المعلومات المحاسبية ودوافع العمل كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد ما إذا كان هناك تأثير لنظم المعلومات المحاسبية ، ودوافع العمل والرقابة الداخلية على أداء الموظفين المتأثر بقدرة الموارد البشرية الحالية .من هذه الخلفية ، أجريت هذه الدراسة تحت عنوان "تأثير نظم المعلومات المحاسبية ، ودوافع العمل والرقابة الداخلية على أداء الموظف " فرع تاراكان . PT Gudang Garam Tbk مع قدرة الموارد البشرية في

يستخدم هذا البحث منهجاً كمياً وصفيًا حيث يكون الهدف هو إظهار تأثير نظم المعلومات المحاسبية ودوافع العمل والرقابة الداخلية على أداء الموظف مع قدرة الموارد البشرية كمتغير معتدل .الموضوعات البحثية هي موظفي الشركة .يهدف تحليل البيانات إلى تبسيط البيانات التي تمت معالجتها في شكل استبيان تم توزيعه وملؤه من قبل المشاركين حتى 65 شخصًا .تم إجراء تحليل البيانات في شكل :اختبار الصلاحية ، اختبار الموثوقية ، اختبار توزيع التردد ، اختبار الافتراض الكلاسيكي ، الاختبار الإحصائي ، الاختبار الإحصائي باستخدام SPSS ، الإصدار 25 لنظام f

من نتائج الدراسة تشير إلى أن الرقابة الداخلية فقط تؤثر على أداء الموظف وقدرة الموارد البشرية يؤثر على PT العلاقة بين نظم المعلومات المحاسبية ، والدافع في العمل والرقابة الداخلية على أداء الموظف في Gudang Garam Tbk. فرع تاراكان .

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan sangat membantu dalam meraih tujuan perusahaan baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Seorang manajer dapat memastikan apakah tujuan organisasi dapat dipenuhi melalui kinerja karyawan dan output yang dihasilkan. Sehingga kinerja karyawan yang baik merupakan syarat dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mengelola kapasitas sumber daya manusia yang berpotensi agar hasil dari kinerja karyawan terus meningkat.

Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentoso, 2008). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja karyawan memiliki peran yang penting dalam menjalankan segala kegiatan perusahaan agar dapat memepertahankan dan mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik lagi.

Kinerja karyawan yang baik memerlukan sumber daya manusia yang handal. Karena pencapaian tujuan dari perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Maka dari itu perusahaan memerlukan kapasitas sumber daya manusia yang berkualitas dan

berpotensi, baik dari segi kepemimpinan, tanggung jawab, dan menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Damayanti (2018) menyatakan “Untuk meraih tujuan perusahaan dan upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja. Karena ketiga hal tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan. Selain itu, kapasitas sumber daya manusia yang tepat merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan”.

Pengendalian internal juga diperlukan oleh suatu organisasi untuk menjamin agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, laporan keuangan yang terpercaya dan kegiatan yang dilakukan berjalan sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku. Pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2013).

Pengendalian internal memiliki peran penting dalam suatu perusahaan. Salah satu peran penting pengendalian internal adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya evaluasi dan pengawasan yang dilakukan oleh manajemen, akan meningkatkan ketelitian dan keahlian karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan.

Selain pengendalian internal, motivasi kerja juga memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasibuan (2010) mendefinisikan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pemberian motivasi juga dapat menimbulkan semangat, gairah dan keihklasan dalam bekerja”. Sudah menjadi salah satu tugas bagi seorang pimpinan dalam suatu organisasi untuk memotivasi para karyawannya, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja dan keihklasan dalam bekerja yang akan berdampak meningkatkan kinerja karyawan.

Hal yang juga dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sistem informasi akuntansi. “Sistem informasi akuntansi adalah serangkaian komponen yang saling berhubungan dan bekerja sama untuk memproses, mengumpulkan, menyimpan informasi yang akan digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan koordinasi, pengendalian, dan memberikan gambaran dalam suatu perusahaan” (Azhar Susanto, 2013). Agar pelaksanaan kegiatan dalam suatu perusahaan berjalan dengan baik, pada umumnya memerlukan sistem informasi akuntansi yang efektif, efisien dan dapat diandalkan, khususnya menyajikan informasi yang berguna bagi pihak internal dalam membuat keputusan dan pihak eksternal yang membutuhkan informasi tersebut.

Penelitian mengenai pengaruh sistem informasi, motivasi kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan kapasitas sumber

daya manusia sebagai variabel moderating pernah diteliti oleh Deka Damayanti (2018) pada enam perusahaan swasta di Provinsi Lampung. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kapasitas sumber daya manusia tidak memberi pengaruh yang signifikan.

Nirwana Harahap (2016) juga meneliti mengenai hal yang sama pada PT Bank BRI cabang Kuala Simpang. Hasil yang diperoleh adalah pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kapasitas sumber daya manusia berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kapasitas sumber daya manusia memengaruhi secara parsial dan simultan dan sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh paling dominan.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas terlihat *gap research* antara kedua penelitian terdahulu. Pada penelitian Deka Damayanti (2018) menunjukkan variabel sistem informasi akuntansi tidak memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian Nirwana Harahap (2016) menunjukkan variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Deka Damayanti (2018) juga menunjukkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Nirwana Harahap (2016) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel kinerja

karyawan. Selain variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja, *gap research* juga terlihat pada variabel kapasitas sumber daya manusia dimana pada penelitian Deka Damayanti (2018) menunjukkan bahwa variabel kapasitas sumber daya manusia tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan pada penelitian Nirwana Harahap (2016) menunjukkan bahwa variabel kapasitas sumber daya manusia mempengaruhi hubungan sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan cabang di Kota Tarakan, menyatakan bahwa telah melakukan beberapa perbaikan dan peningkatan terkait kinerja karyawan. Yang pertama adalah dengan melakukan ekspansi ke Kabupaten Berau pada tahun 2014. Dikarenakan Kota Tarakan merupakan kepulauan, akan memerlukan biaya yang lebih besar terkait biaya pengiriman dan resiko kerusakan atau kehilangan barang menjadi lebih besar apabila melakukan pengiriman melalui jalur laut. Sehingga diperlukan ekspansi ke Kabupaten Berau untuk memperluas pasar yang lebih besar di pulau Kalimantan. Selain itu, PT Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan juga menambah armada baru dan menambah jumlah *sales* untuk meningkatkan pemasaran.

Berdasarkan wawancara tersebut, peneliti ingin mengetahui sejauh mana perkembangan sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja pada PT Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan dengan

melakukan penelitian di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul “**Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia sebagai Variabel *Moderating* pada PT Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Kapasitas Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan pengaruh positif Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Kapasitas Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah Kapasitas Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan pengaruh positif Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hal-hal berikut ini:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan di PT. Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan.
2. Menguji dan menganalisis kapasitas sumber daya manusia dalam mempengaruhi hubungan sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, manfaat dari penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal.
2. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai kinerja karyawan, sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja.
3. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat bermakna bagi peneliti sebagai bahan pertimbangan dengan penelitian yang akan dilakukan. Oleh karena itu, peneliti dalam kajian pustakan akan menjelaskan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode/Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Khairunnisa. 2018. <i>Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i> (Studi Kasus pada PT. Bank Sumut Cabang Kisaran)	Variabel Independen -Sistem Informasi Akuntansi -Pengendalian Internal -Motivasi Kerja Variabel Dependen -Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Deka Damayanti. 2018. <i>Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi, dan Motivasi Kerja</i>	Variabel Independen -Pengendalian Internal -Sistem Informasi Akuntansi	Kuantitatif	(1) Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ,

	<i>Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia sebagai Variabel Moderating</i>	-Motivasi Kerja Variabel Dependen -Kinerja Karyawan Variabel Moderating -Kapasitas Sumber Daya Manusia		(2) Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (3) Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (4) Pengendalian Internal x variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan, (5) Sistem Informasi Akuntansi x variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan, (6) Motivasi Kerja x variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan.
--	--	--	--	---

3	Made Ambara, I Wayan Putra. 2016. <i>Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Integritas Karyawan sebagai Variabel Pemoderasi</i>	Variabel Independen -Sistem Informasi Akuntansi Variabel Dependen -Kinerja Karyawan Variabel Moderating -Integritas Karyawan	Kuantitatif	Penerapan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh penerapan sistem informasi akuntansi pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Karangasem mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas setiap individu.
4	Ranti Melasari. 2017. <i>Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Integritas Karyawan sebagai Variabel Pemoderasi pada Perbankan di Tembilahan</i>	Variabel Independen -Sistem Informasi Akuntansi Variabel Dependen -Kinerja Karyawan Variabel Moderating -Integritas Karyawan	Kuantitatif	Sistem informasi akuntansi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan variabel pemoderasi integritas karyawan.
5	Lif Saipullah. 2017. <i>Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi</i>	Variabel Independen -Sistem Informasi Akuntansi	Kuantitatif	(1) Penggunaan sistem informasi akuntansi

	<i>Akuntansi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Lingkungan Eksternal Sebagai Variabel Moderating</i> (Studi Empiris Pada SKPD di Kabupaten Polewali Mandar)	-Kualitas Sumber Daya Manusia -Sistem Pengendalian Internal Variabel Dependen -Kualitas Laporan Keuangan Variabel <i>Moderating</i> -Lingkungan Eksternal	berpengaruh secara positif terhadap kualitas laporan keuangan, (2) Kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, (3) Sistem pengendalian internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, (4) Variabel lingkungan eksternal tidak mampu memoderasi penggunaan sistem informasi akuntansi terhadap kualitas laporan keuangan, (5) Variabel lingkungan eksternal mampu
--	---	--	--

				memoderasi kualitas sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan, (6) Variabel lingkungan eksternal mampu memoderasi sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan.
6	Nirwana Harahap. 2016. <i>Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai variabel Moderating</i> (Studi Kasus pada PT bank BRI Cabang Kuala Simpang)	Variabel Independen -Pengendalian Internal -Sistem Informasi Akuntansi -Motivasi Kerja Variabel Dependen -Kinerja Karyawan Variabel Moderating -Kapasitas Sumber Daya Manusia	Kuantitatif	Hasil penelitian sebagai berikut: (1) Pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kapasitas sumber daya manusia berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, (2) Kapasitas sumber daya manusia mempengaruhi secara parsial dan

				simultan hubungan pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (3) Sistem informasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.
7	Haris Afrizal. 2014. <i>Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri di Yogyakarta</i>	Variabel Independen -Kualitas Sumber Daya Manusia -Sarana Prasarana -Motivasi Kerja Variabel Dependen -Kinerja Karyawan	Kuantitatif	(1) kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana dan motivasi kerja karyawan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT. (2) faktor kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) sarana prasarana berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

				(4) motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Nova Andriyanto. 2013. <i>Pengaruh Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Manajerial</i> (Strudi Empiris pada PT BRI (Persero) Tbk Cabang Jember)	Variabel Independen -Pengendalian Internal -Good Corporate Governance Variabel Dependen -Kinerja Manajerial	Kuantitatif	(1) pengendalian intern berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. (2) Prinsip Good Corporate Governance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial.
9	Bier Jannah. 2010. <i>Kontribusi Pengendalian Intern, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Perusahaan</i> (Studi Kasus: PT. Pasaraya Manggarai di Jakarta)	Variabel Independen -Pengendalian Internal -Sistem Informasi Akuntansi -Motivasi Kerja Variabel Dependen -Kinerja Organisasi Perusahaan	Kuantitatif	(1) pengendalian intern, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi perusahaan. (2) motivasi kerja berpengaruh secara dominan terhadap tingkat kinerja

				organisasi perusahaan.
--	--	--	--	------------------------

Dari beberapa penelitian terdahulu, peneliti dapat menyimpulkan bahwa penelitian mengenai pengaruh dari sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting. Karena kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap tercapainya tujuan perusahaan dan umur dari perusahaan itu sendiri.

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan persamaan dengan penelitian terdahulu. Namun terdapat juga perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu sehingga menjadi motivasi bagi peneliti untuk melakukan riset lebih jauh. Perbedaan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Perbedaan	
		Penelitian Terdahulu	Penelitian Penulis
1	Khairunnisa. 2018. <i>Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i> (Studi Kasus pada PT. Bank Sumut Cabang Kisaran)	-Penelitian ini tidak menggunakan variabel moderating. -Objek penelitian ini adalah PT. Bank Sumut Cabang Kisaran.	-Peneliti menggunakan variabel moderating berupa kapasitas sumber daya manusia. -Objek penelitian ini adalah PT. Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan.
2	Deka Damayanti. 2018. <i>Pengaruh</i>	Objek penelitian ini menggunakan 6 (enam)	Peneliti hanya menggunakan satu

	<i>Pengendalian Internal, Sistem Informasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia sebagai Variabel Moderating</i>	perusahaan swasta di provinsi lampung sebagai sampel.	perusahaan sebagai objek penelitian.
3	Made Ambaran, I wayan Putra. 2016. <i>Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Integritas Karyawan sebagai Variabel Pemoderasi</i>	Penelitian ini menggunakan satu variabel independen (sistem informasi akuntansi), satu variabel dependen (kinerja karyawan) dan satu variabel moderating (integritas karyawan)	Peneliti menggunakan tiga variabel independen (sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja), satu variabel dependen (kinerja karyawan) dan satu variabel moderating (kapasitas sumber daya manusia)
4	Ranti Melasari. 2017. <i>Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Integritas Karyawan sebagai Variabel Pemoderasi pada Perbankan di Tembilahan.</i>	Penelitian ini menggunakan satu variabel independen (sistem informasi akuntansi), satu variabel dependen (kinerja karyawan) dan satu variabel moderating (integritas karyawan)	Peneliti menggunakan tiga variabel independen (sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja), satu variabel dependen (kinerja karyawan) dan satu variabel moderating (kapasitas sumber daya manusia)

5	Lif Saipullah. 2017. <i>Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Lingkungan Eksternal Sebagai Variabel Moderating</i> (Studi Empiris Pada SKPD di Kabupaten Polewali Mandar)	Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen (sistem informasi akuntansi, kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal), satu variabel dependen (kualitas laporan keuangan) dan satu variabel moderating (lingkungan eksternal)	Peneliti menggunakan tiga variabel independen (sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja), satu variabel dependen (kinerja karyawan) dan satu variabel moderating (kapasitas sumber daya manusia)
6	Nirwana Harahap. 2016. <i>Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai variabel Moderating</i> (Studi Kasus pada PT bank BRI Cabang Kuala Simpang)	Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah PT. BRI Cabang Kuala Simpang.	Objek penelitian ini adalah PT. Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan.

7	Haris Afrizal. 2014. <i>Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan</i> BMT Bina Ihsanul Fikri di Yogyakarta	-Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen (kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana dan motivasi kerja), satu variabel dependen (kinerja karyawan) dan tidak menggunakan variabel moderating -Objek penelitian ini adalah BMT Bina Ihsanul Fikri di Yogyakarta	-Peneliti menggunakan tiga variabel independen (sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja), satu variabel dependen (kinerja karyawan) dan satu variabel moderating (kapasitas sumber daya manusia) -Objek penelitian ini adalah PT. Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan
8	Nova Andriyanto. 2013. <i>Pengaruh Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Manajerial</i> (Strudi Empiris pada PT BRI (Persero) Tbk Cabang Jember)	-Penelitian ini menggunakan dua variabel independen (pengendalian intern dan <i>good corporate governance</i>), satu variabel dependen (kinerja manajerial) dan tidak menggunakan variabel moderating -Objek penelitian ini adalah PT BRI (Persero) Tbk Cabang Jember	Peneliti menggunakan tiga variabel independen (sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja), satu variabel dependen (kinerja karyawan) dan satu variabel moderating (kapasitas sumber daya manusia) -Objek penelitian ini adalah PT Gudang

			Garam Tbk. Cabang Tarakan
9	Bier Jannah. 2010. <i>Kontribusi Pengendalian Intern, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Perusahaan</i> (Studi Kasus: PT. Pasaraya Manggarai di Jakarta)	-Penelitian ini menggunakan variabel dependen (kinerja organisasi perusahaan) dan tidak menggunakan variabel moderating -Objek penelitian ini adalah PT Pasaraya Manggarai di Jakarta	-Penelitian ini menggunakan variabel dependen (kinerja karyawan) dengan menggunakan variabel moderating (kapasitas sumber daya manusia) -Objek penelitian ini adalah PT Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan

2.2 Kajian Teoritis

Teori merupakan konsep yang tersusun secara sistematis dan dapat digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi. Suatu teori akan memiliki arti penting apabila mampu menjelaskan atau menggambarkan suatu kejadian yang terjadi dalam kehidupan nyata. Adapaun kajian teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan, dan

penerimaan atas penjelasan delegasi tugas serta peranan dan tingkat motivasi seorang karyawan (Mangkunegara, 2000).

Prawirosentoso (2008) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.1.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2001: 68) menyatakan karakteristik seseorang memiliki kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Berani mengambil resiko dan menanggung resiko yang dihadapi.
2. Memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi.
3. Memiliki tujuan yang realistis/nyata.
4. Memanfaatkan *feed back* yang konkrit diseluruh kegiatan yang dilaksanakan.
5. Memiliki rencana yang menyeluruh dan berjuang untuk mewujudkan tujuannya.
6. Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang telah disusun.

2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan akan bermanfaat bagi karyawan itu sendiri dan berguna bagi perusahaan (Hasibuan, 2010). Tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasaran dalam pengambilan keputusan untuk peromosi, demosi, pemberhentian, dan penentuan besarnya balas jasa.
2. Untuk menilai prestasi kerja dari karyawan yaitu sejauh mana karyawan mampu untuk mengerjakan tugas-tugasnya.
3. Digunakan untuk melakukan evaluasi seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Digunakan untuk melakukan evaluasi program latihan dan keefektifan organisasi, metode pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator pelatihan yang diperlukan bagi karyawan di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk memperoleh performa yang lebih baik.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2006) menyatakan terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

2. Kualitas

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

3. Efisiensi

Mengukur keberhasilan dari berapa besar biaya/sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan.

4. Inisiatif

Kemampuan pribadi dalam memutuskan dan melakukan sesuatu dengan benar tanpa harus diberi perintah, mampu memperhatikan sekitar terhadap apa yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan, dan berusaha untuk terus bergerak melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan yang sulit.

5. Disiplin

Taat dan patuh terhadap nilai-nilai dan peraturan yang berlaku yang merupakan tanggungjawabnya.

6. Ketelitian

Kesesuaian antara beberapa data pengukuran yang sama dan dilakukan berulang. Tinggi rendahnya hasil pengukuran tingkat ketelitian dapat dilihat dari harga deviasi hasil pengukuran.

2.2.2 Sistem Informasi Akuntansi

2.2.2.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Winarno (2006) menjelaskan definisi Sistem Informasi Akuntansi adalah sekumpulan perangkat sistem yang berfungsi untuk mencatat data transaksi, mengolah data, dan menyajikan informasi akuntansi kepada pihak internal (manajemen perusahaan) dan pihak eksternal (pembeli, pemasok, pemerintah, kreditur, dan sebagainya).

Sistem informasi akuntansi yang dirancang dengan baik dan efektif, sangat penting bagi keberlangsungan jangka panjang suatu organisasi. Karena sistem informasi akuntansi sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan sistem informasi akuntansi yang tepat waktu dan akurat menjadikan aktivitas organisasi dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

2.2.2.2 **Komponen Sistem Informasi Akuntansi**

Romney dan Steinbart dalam Nirwana (2016) mengungkapkan Sistem Informasi Akuntansi terbagi menjadi enam komponen sebagai berikut:

1. *People* adalah orang yang mengoperasikan sistem.
2. *Procedures and instruction* yang digunakan untuk memproses, mengumpulkan, dan menyimpan data.
3. Data mengenai perusahaan dan aktivitas bisnis.
4. *Software* adalah aplikasi yang digunakan untuk memproses data.
5. *Information technology infrastructure*, termasuk didalamnya adalah komputer, *peripheral devices*, dan jaringan komunikasi yang digunakan dalam sistme informasi akuntansi.
6. *Internal control and security* adalah pengendalian dan pengamanan data sistem informasi akuntansi.

2.2.2.3 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Nirwana (2016) menyatakan ada beberapa fungsi dari Sistem Informasi Akuntansi sebagai berikut:

1. Mengubah data menjadi informasi yang akan digunakan bagi pihak manajemen dalam menentukan keputusan dalam aktivitas perencanaan, pengawasan, dan pelaksanaan.
2. Menyediakan pengendalian yang memadai untuk menjaga aset-aset perusahaan, termasuk juga di dalamnya data organisasi, gunanya untuk memastikan apakah data tersebut tersedia saat dibutuhkan, akurat, dan dapat diandalkan.
3. Mengumpulkan dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan, sumber daya apa saja yang dipengaruhi oleh aktivitas tersebut, dan para pelaku yang terlibat dalam aktivitas tersebut, agar para pegawai, pihak manajemen, dan pihak-pihak lain yang memiliki kepentingan dapat meninjau kembali hal-hal yang telah terjadi.

2.2.2.3 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Mulyadi (2008) mengungkapkan Sistem Informasi Akuntansi memiliki beberapa tujuan, yaitu sebagai berikut:

1. Menyediakan informasi bagi pengelola kegiatan usaha baru.
2. Memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada, baik mengenai mutu maupun penetapan penyajian struktur informasi.

3. Mengurangi biaya dari penyelenggaraan pencatatan akuntansi.
4. Memperbaiki pengendalian internal yaitu memperbaiki tingkat keandalan informasi akuntansi dan menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggungjawaban dan perlindungan kekayaan perusahaan.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Hasibuan (2010) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan, menurut Robbins (2006) motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

2.2.3.2 Jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2006), yaitu:

1. Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Tingkat motivasi kerja seseorang tentu saja berbeda satu dengan yang lainnya. Namun motivasi dapat ditingkatkan dengan pelatihan-pelatihan guna menyadarkan kembali arti penting untuk apa seseorang bekerja.

2.2.3.3 Tujuan Motivasi

Hasibuan (2008) mengungkapkan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Tujuannya adalah agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara efektif dan efisien. Selain itu juga berguna untuk meningkatkan dan memelihara moral, semangat, dan gairah kerja karyawan. Dengan ini suatu perusahaan dapat mendorong perkembangan motivasi karyawan untuk berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan menimbulkan persaingan sehat antar individu/tim kerja dalam suatu perusahaan”.

Hasibuan (2010) mengungkapkan tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

1. Meningkatkan kepuasan kerja dan moral karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.
3. Meningkatkan kedisiplinan.
4. Menciptakan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipatif karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan.

2.2.4 Kapasitas Sumber Daya Manusia

2.2.4.1 Pengertian Kapasitas Sumber Daya Manusia

Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien (Rahmawati, 2010).

Untuk mencapai kinerja, kapasitas harus dilihat sebagai kemampuan, untuk menghasilkan keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*). Berdasarkan pengertian tersebut dapat diartikan bahwa pentingnya sumber daya manusia terhadap organisasi terdapat pada kemampuan manusia untuk bereaksi positif terhadap sasaran pekerjaan atau kegiatan yang mengarah pada tujuan atau pencapaian organisasi.

Dengan demikian faktor penting bagi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien merupakan faktor manusia, sehingga keberhasilan

organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi itu sendiri.

Indriasari (2008) berpendapat bahwa, untuk menilai kapasitas dan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, termasuk akuntansi, dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi sumber daya tersebut. Tanggung jawab dapat dilihat dari deskripsi jabatan. Deskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Sedangkan kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas.

2.2.4.2 Indikator Kapasitas Sumber Daya Manusia

Menurut Alimbudiono & Fidelis (2004) kapasitas sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari ciri-cirinya sebagai berikut yaitu:

1. Pengalaman yang baik
2. Pendidikan sesuai pekerjaan
3. Keterampilan sesuai tugas

Menurut Edi Sutrisno (2010) Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti :*intelligence, creativity, dan imagination.*

2.2.5 Pengendalian Internal

2.2.5.1 Pengertian Pengendalian Internal

Pengendalian Internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Arens, 2006).

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui peran penting dari pengendalian internal dalam tercapainya tujuan perusahaan. Dalam hal ini baik atau buruknya pengendalian internal suatu perusahaan, akan mempengaruhi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

2.2.5.2 Tujuan Pengendalian Internal

Mulyadi (2016) menyatakan beberapa tujuan dari pengendalian internal adalah sebagai berikut:

1. Keandalan Informasi Keuangan

Pengendalian internal dalam keandalan informasi keuangan membuat manajemen bertanggungjawab menyiapkan laporan keuangan yang dapat diandalkan bagi kepentingan pihak internal dan eksternal perusahaan.

2. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Hal ini dimaksudkan agar segala kegiatan yang dilakukan oleh organisasi sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku.

3. Efektivitas dan efisiensi operasi

Hal ini merupakan alat bagi perusahaan untuk mengurangi pemborosan dan penggunaan sumber daya yang tidak efektif dan efisien dalam suatu operasi.

2.2.6 Integritas Motivasi Kerja dalam Al-Quran dan Hadits

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَالِ

Q.S. Ar-Ra'd ayat 11 memiliki makna bahwa Allah S.W.T memerintahkan agar setiap individu untuk mandiri dalam menyikapi segala sesuatu yang berhubungan dengan diri sendiri dan juga bersikap proaktif. Proaktif yang berarti sikap ingin merubah lingkungan sekitar menjadi lebih baik, mengubah keadaan ataupun membuat suasana menjadi lebih kondusif.

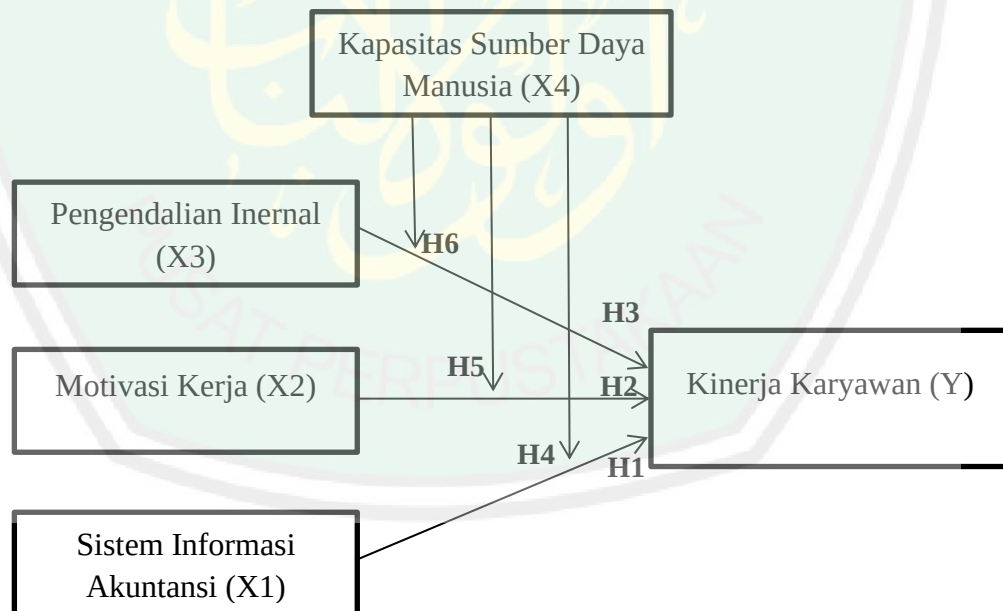
Dengan keterangan dari ayat tersebut dapat diartikan bahwa manusia diharuskan untuk berusaha untuk memajukan diri dengan mampu mengubah kondisi diri sendiri dari keterbelakangan dan kemunduran. Dengan usaha dan kerja keras yang tinggi juga dengan idealisme dan optimisme, maka prestasi kerja akan mampu diraih.

Sebuah hadist juga menunjukkan integritas motivasi kerja dalam islam, sebagai berikut:

Artinya: “*Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional). Barang siapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan mujahid di jalan Allah Azza Wajallah*”. (HR. Ahmad)

Dikatakan di dalam hadits tersebut bahwa mencari nafkah sama nilainya sebagai mujahid atau bernilai besar pahalanya. Dikatakan juga bahwa Allah S.W.T menyukai hamba-Nya yang bersifat profesional dan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Hal ini sudah cukup sebagai motivasi kerja bagi umat muslim.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Dantes (2012), mengemukakan bahwa “hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai suatu hal yang digunakan untuk menjelaskan sesuatu yang dituntut untuk melakukan pengecekan”. Dengan kata lain, hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara yang kebenarannya masih harus dibuktikan melalui penelitian.

2.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian Deka Damayanti (2018) menunjukkan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Nirwana Harahap (2016) dan Khairunnisa (2018) menunjukkan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya *gap research* antara penelitian terdahulu pada pengaruh variabel sistem informasi akuntansi terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan *gap research* tersebut perlu adanya penelitian kembali mengenai pengaruh variabel sistem informasi akuntansi terhadap variabel kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti membuat hipotesis bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian Nirwana Harahap (2016) dan Khairunnisa (2018) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian Deka Damayanti (2018) menunjukkan motivasi

kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya *gap research* antara penelitian terdahulu pada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan *gap research* tersebut mendorong peneliti melakukan penelitian kembali mengenai pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti membuat hipotesis motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.3 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Deka Damayanti (2018) menunjukkan pengendalian internal itu sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian Nirwana Harahap (2016) menunjukkan pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan kinerja karyawan berpengaruh secara parsial (bersamaan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya *gap research* di antara penelitian terdahulu pada pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *gap research* tersebut mendorong peneliti untuk menguji kembali pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti membuat hipotesis pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.4 Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap hubungan Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Karyawan

Pada penelitian Deka Damayanti (2018) menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan sistem informasi akuntansi dan kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Nirwana Harahap (2016) menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia mempengaruhi secara parsial dan simultan terhadap hubungan sistem informasi akuntansi dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya *gap research* pada penelitian terdahulu.

Berdasarkan *gap research* dari peneliti terdahulu mendorong peneliti untuk menguji ulang pengaruh kapasitas sumber daya manusia terhadap hubungan sistem informasi akuntansi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti membuat hipotesis bahwa kapasitas sumber daya manusia dapat meningkatkan pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

H4: Kapasitas sumber daya manusia dapat meningkatkan pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

2.4.5 Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Pada penelitian Deka Damayanti (2018) menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Nirwana Harahap (2016) menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya

manusia mempengaruhi secara parsial dan simultan terhadap hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya *gap research* pada penelitian terdahulu.

Berdasarkan *gap research* dari peneltia terdahulu mendorong peneliti untuk menguji ulang pengaruh kapasitas sumber daya manusia terhadap hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti membuat hipotesis bahwa kapasitas sumber daya manusia dapat meningkatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H5: Kapasitas Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.6 Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap hubungan Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan

Pada penelitian Deka Damayanti (2018) menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan pengendalian internal dan kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Nirwana Harahap (2016) menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia mempengaruhi secara parsial dan simultan terhadap hubungan pengendalian iternal dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya *gap research* pada penelitian terdahulu.

Berdasarkan *gap research* dari peneltia terdahulu mendorong peneliti untuk menguji ulang pengaruh kapasitas sumber daya manusia terhadap hubungan pengendalian internal dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti membuat hipotesis bahwa kapasitas sumber daya

manusia dapat meningkatkan pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

H6: Kapasitas Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal (hubungan sebab-akibat) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan informasi menggunakan keusioner dan wawancara. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan antara variabel yang diteliti. Tujuan dari penelitian asosiatif adalah mengetahui seberapa besar pengaruh sebab-akibat dari variabel dependen dan independen penelitian (Sugiyono, 2006).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian memberikan informasi terkait wilayah atau tempat peneliti mengungkapkan keadaan yang sebenarnya dari objek yang diteliti. Lokasi penelitian digunakan peneliti untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam menjawab rumusan masalah penelitian. Adapun lokasi penelitian yang dituju adalah salah satu cabang PT Gudang Garam Tbk. yang ada di Kota Tarakan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Harinaldi (2005:2) mengemukakan “populasi adalah sekumpulan dari pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji”. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Gudang garam Tbk. cabang Tarakan yang berjumlah 76 orang sebagai berikut:

Tabel 3.1

Jumlah Karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk. cabang Tarakan

Bagian	Jumlah Karyawan
Pimpinan Cabang	1
Supervisor Retail	2
Supervisor Accounting	1
Supervisor Sub Agen	1
Supervisor Gudang	1
Helper Gudang	10
Adm. Staff	4
Adm. Penjualan	1
Adm. Keuangan	1
Salesman Retail	13
Salesman Sub Agen	5
Assisten Salesman Retail	24
Office Boy	2
Security	10
Total Pegawai	76

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi, atau bagian kecil dari anggota populasi yang diambil berdasarkan prosedur tertentu sehingga dapat digunakan untuk mewakili populasinya (Hartono, 2015).

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan data yang digunakan adalah dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pentuan kriteria tertentu yang disesuaikan dengan penelitian. Kriteria yang dimaksud adalah karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan yang memenuhi syarat untuk mengisi kuesioner sebagai sampel. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang telah bekerja $\pm$ 1 tahun.
2. Pendidikan terakhir minimal SMA sederajat.
3. Karyawan yang memahami dan mampu mengoperasikan sistem informasi akuntansi.

Setelah peneliti membagikan 76 kuesioner kepada responden, sebanyak 65 kuesioner dari responden yang dapat diolah oleh peneliti setelah disesuaikan dengan kriteria yang dibutuhkan peneliti.

3.5 Data dan Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis data primer. Hermawan dan Yusran (2017) mengemukakan bahwa “data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau penelitian dengan tujuan yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif maupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa observasi atau survey”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuesioner yang telah diisi oleh responden, yaitu pegawai pada tingkat manajemen yang bekerja pada PT Gudang Garam Tbk. cabang Tarakan mengenai sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja, kapasitas sumber daya manusia, dan kinerja karyawan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat

pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2005:162).

3.7 Devinisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdapat variabel dependen, independen, dan variabel *moderating*. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Pengendalian Internal (X3). Kemudian variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y), dan variabel *moderating* yaitu Kapasitas Sumber Daya Manusia (X4).

3.7.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik berpengaruh positif maupun berpengaruh negatif. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu:

1. Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Sistem Informasi Akuntansi merupakan salah satu variabel independen dalam penelitian ini. Sistem informasi akuntansi dalam penelitian ini akan diukur dengan enam pertanyaan di dalam kuesioner yang dipublikasikan Bier Jannah (2010), dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5.

2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi Kerja merupakan salah satu variabel independen di dalam penelitian ini. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi kerja dalam

penelitian ini diukur dengan enam pertanyaan di dalam kuesioner yang dipublikasikan Haris Afrizal (2014), dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5.

3. Pengendalian Internal (X3)

Pengendalian Internal merupakan variabel independen di dalam penelitian ini. Pengendalian internal dalam penelitian ini diukur dengan enam pertanyaan di dalam kuesioner yang dipublikasikan Nova Andrianto (2013), dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5.

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel bebas. Variabel dependen di dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan di dalam penelitian ini diukur dengan enam pertanyaan di dalam kuesioner yang dipublikasikan Haris Afrizal (2014), dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5.

3.7.3 Variabel Moderating

Variabel *moderating* adalah variabel yang memberi pengaruh hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Variabel *moderating* di dalam penelitian ini yaitu Kapasitas Sumber Daya Manusia (X4). Kapasitas sumber daya manusia di dalam penelitian ini diukur dengan enam pertanyaan di dalam kuesioner yang dipublikasikan Haris Afrizal (2014), dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Variabel Independen			
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	Sistem indoformasi akuntansi adalah susunan berbagai catatan, formulir, peralatan, dan perlengkapannya, serta alat komunikasi, tenaga pelaksanaanya, dan laporan yang dikoordinasikan secara erat yang di desain untuk mentransformasikan data keuangan menjadi informasi yang dibutuhkan oleh manajemen	1. Pengumpulan data transaksi. 2. Pengolahan data transaksi. 3. <i>Software</i>. 4. Proses komputerisasi. 5. <i>Computer network</i>. 6. <i>Hardware</i>.	Skala Likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.	1. Kegunaan di masyarakat. 2. Hubungan dengan atasan. 3. Pemberian pelatihan. 4. Apresiasi. 5. Kebijakan atasan. 6. Hubungan antar pegawai.	Skala Likert
Pengendalian Internal (X3)	Pengendalian internal adalah proses yang	1. Lingkungan pengendalian.	Skala Likert

	dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.	2. Penilaian resiko. 3. Kesesuaian sistem kewenangan. 4. Informasi dan komunikasi. 5. Aktivitas pengendalian. 6. Pemantauan atau pengawasan.	
Variabel Dependen			
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.	1. Kuantitas & kualitas hasil kerja. 2. Ketelitian. 3. Mampu membuat keputusan. 4. Inisiatif. 5. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. 6. Bertanggung Jawab.	Skala Likert
Variabel Moderating			
Kapasitas Sumber Daya Manusia (X4)	Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang	1. Pendidikan yang sesuai.	Skala Likert

	atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.	2. Keahlian sesuai bidang. 3. Penentuan tugas sesuai dengan keahlian. 4. Tanggung jawab. 5. Keahlian di bidang teknologi. 6. Kreatif dan inisiatif dalam bekerja.	
--	---	---	--

3.8 Analisis Data

Untuk pengujian dan analisis data yang dilakukan, peneliti menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) untuk Windows, untuk itu perlu dilakukan:

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2006) mengungkapkan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang general atau berlaku umum.

Statistik deskriptif digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi di mana sampel diambil. Penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram perhitungan, modus, median, mean,

perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata standar deviasi dan perhitungan presentasi termasuk dalam statistik deskriptif (Sugiyono, 2006).

Penggunaan pengujian hipotesis asosiatif dalam penelitian yang dilakukan dengan datanya berbentuk skala likert maka digunakan teknik analisis regresi. Untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan (dimanipulasi) digunakan analisis regresi (Sugiyono, 2006).

3.9 Uji Kualitas Data

3.9.1 Uji Validitas Data

Menurut Erlina dalam Nirwana (2016) validitas berhubungan dengan ketepatan suatu alat ukur untuk melakukan tugasnya dalam mencapai sasaran, validitas juga berhubungan dengan tujuan dari pengukuran. Pengukuran akan dikatakan valid jika mengukur dengan nyata dan benar.

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{table}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
2. Jika r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{table}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
3. r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

3.9.2 Uji Reliabilitas Data

Menurut Erlina dalam Nirwana (2016) reliabilitas data adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Peneliti menggunakan koefisien *cronbach alpha* untuk melihat reliabilitas

masing-masing instrumen yang digunakan. Menurut Sekaran dalam Nirwana (2016) kriteria untuk mengukur reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. kurang dari 0,6 tidak reliable.
2. 0,6-0,7 dapat diterima.
3. 0,7-0,8 baik.
4. Lebih dari 0,8 reliable..

3.9.3 *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Nazir dalam Damayanti (2018) mengatakan bahwa jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel ingin diestimasi, maka analisis regresi yang dikerjakan berkenaan dengan regresi berganda. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen digunakan analisis regresi berganda.

Persamaan *Moderated Regression Analysis (MRA)* Model I digunakan untuk menguji H1 sampai H3, kemudian Regresi Linier Berganda Model II digunakan untuk menguji H4 sampai H6. Berikut adalah bentuk persamaan *Moderated Regression Analysis (MRA)* yang digunakan dalam penelitian:

Persamaan regresi Model I:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan (KK)

α = Konstanta

β_1 - β_3 = Koefisien Regresi

X1 = Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

X2 = Motivasi Kerja (MK)

X3 = Pengendalian Internal (PI)

e = *Error Term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

Persamaan regresi Model II:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_1 X_4 + \beta_6 X_2 X_4 + \beta_7 X_3 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_7$ = Koefisien Regresi

X1 = Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

X2 = Motivasi Kerja (MK)

X3 = Pengendalian Internal (PI)

X4 = Kapasitas sumber daya manusia (KSDM)

X1X4 = Interaksi antara SIA dan KSDM

X2X4 = Interaksi antara MK dan KSDM

X3X4 = Interaksi antara PI dan KSDM

e = *Error Term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

Moderated Regression Analysis (MRA) merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2, dan X3) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini berguna untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan masing-masing variabel independen apakah memiliki

pengaruh positif atau negatif, selain itu juga untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen dinaikkan atau diturunkan.

Variabel perkalian antara Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Kapasitas Sumber Daya Manusia (X4), Motivasi Kerja (X2) dan Kapasitas Sumber Daya Manusia (X4), Pengendalian Internal (X3) dan Kapasitas Sumber Daya Manusia (X4). Merupakan gambaran dari Kapasitas Sumber Daya Manusia (X4) sebagai variabel *moderating* terhadap hubungan Sistem Informasi Akuntansi (X1), Motivasi Kerja (X2), Pengendalian Internal (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan rokok Gudang Garam adalah salah satu industri rokok terkemuka di tanah air yang telah berdiri sejak tahun 1958 di kota Kediri, Jawa Timur. Hingga kini, Gudang Garam sudah terkenal luas baik di dalam negeri maupun mancanegara sebagai penghasil rokok kretek berkualitas tinggi. Produk Gudang Garam bisa ditemukan dalam berbagai variasi, mulai sigaret kretek klobot (SKL), sigaret kretek linting-tangan (SKT), hingga sigaret kretek linting-mesin (SKM). Bagi Anda para penikmat kretek sejati, komitmen kami adalah memberikan pengalaman tak tergantikan dalam menikmati kretek yang terbuat dari bahan pilihan berkualitas tinggi.

Berawal dari industri rumahan, perusahaan kretek Gudang Garam telah tumbuh dan berkembang seiring tata kelola perusahaan yang baik dan berlandaskan pada filosofi Catur Dharma. Nilai-nilai tersebut merupakan panduan kami dalam tata laku dan kinerja perusahaan bagi karyawan, pemegang saham, serta masyarakat luas.

Apa yang dicapai Gudang Garam saat ini tentunya tidak terlepas dari peran penting sang pendiri, Surya Wonowidjojo. Beliau adalah seorang wirausahawan sejati yang dimatangkan oleh pengalaman dan naluri bisnis. Di mata para karyawan, beliau bukan hanya berperan sebagai pemimpin, melainkan juga merupakan sosok seorang bapak, saudara, serta sahabat yang amat memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Surya Wonowidjojo meninggal dunia pada 28 Agustus 1985 dengan meninggalkan kesan mendalam bukan hanya di mata karyawan, melainkan juga di hati masyarakat Kediri dan sekitarnya. Beliau merupakan seorang panutan yang menanamkan nilai-nilai luhur bagi perusahaan, yang dituangkannya ke dalam Catur Dharma Perusahaan:

1. Kehidupan yang bermakna dan berfaedah bagi masyarakat luas merupakan suatu kebahagiaan.
2. Kerja keras, ulet, jujur, sehat, dan beriman adalah prasyarat kesuksesan.
3. Kesuksesan tidak dapat terlepas dari peranan dan kerjasama dengan orang lain.
4. Karyawan adalah mitra usaha yang utama.

4.1.1 Struktur PT Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



4.2 Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan penjabaran dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah dibagikan oleh peneliti kepada responden penelitian. Jumlah dalam penelitian ini adalah

Seluruh Kepala Pimpinan, Manajer Divisi, dan Pegawai yang ada di PT Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan berdasarkan jenis jabatan atau departemennya. Dari jumlah 76 kuesioner yang disebar peneliti, 65 kuesioner yang bisa diolah untuk penelitian.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	58	89%
	Perempuan	7	11%
Total		65	100%

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58 responden (89%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 responden (11%). Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia yang ada pada PT Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan tidak hanya dinominasi oleh satu jenis kelamin saja.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Jumlah	%
Usia	<25 Tahun	10	15.5%
	25-35 Tahun	41	63%

	36-45 Tahun	12	18.5%
	46-55 Tahun	2	3%
	>55 Tahun	0	0%
Total		65	100%

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia dibawah 25 tahun sebanyak 10 reponden (15.5%), yang berusia 25-35 tahun sebanyak 41 responden (63%), responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 12 responden (18.5%) da responden yang berusia 46-55 tahun sebanyak 2 responden (3%). Hal ini menunjukkan bahwa responden pada PT Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan mayoritas berusia diantara umur 25-35 tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan	SMU	32	49%
	D3	4	6%
	S1	29	45%
	S2	0	0%
	S3	0	0%
Total		65	100%

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden penelitian ini dengan tingkat pendidikan SMU sebanyak 32 responden (49%), dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 4 responden (6%), dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 29 reponden (45%) dan tidak ada responden dengan tingkat pendidikan S2 dan S3. Hal ini menunjukkan bahwa

responden dengan tingkat pendidikan SMU merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini.

4.2.4 Karakteristik Reponden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja			
Karakteristik		Jumlah	%
Masa Kerja	1-5 Tahun	48	74%
	6-10 Tahun	10	15.5%
	11-15 Tahun	4	6%
	16-20 Tahun	1	1.5%
	>20 Tahun	2	3%
Total		65	100%

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui responden dalam penelitian ini dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 48 reponden (74%), dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 10 responden (15.5%), dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 4 responden (6%), dengan masa kerja 16-20 tahun sebanyak 1 responden (1.5%), dan dengan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 2 reponden (3%).

4.3 Hasil Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah instrumen pertanyaan dapat mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian adalah uji validitas untuk setiap butir pertanyaan menggunakan korelasi *pearson* dengan tingkat signifikan sebesar 5% yang membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} yang dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.3.1.1 Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas variabel sistem informasi akuntansi (X1) dengan responden sebanyak 65 responden.

Tabel 4.5

Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi

No Item	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (65)	Keterangan
1	0.798	0.244	Valid
2	0.858	0.244	Valid
3	0.796	0.244	Valid
4	0.761	0.244	Valid
5	0.826	0.244	Valid
6	0.821	0.244	Valid

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dimana nilai r_{tabel} dengan jumlah responden sebanyak 65 responden sebesar 0.244 dengan signifikansi 5%.

4.3.1.2 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X2) dengan responden sebanyak 65 responden.

Tabel 4.6

Uji Validitas Motivasi Kerja

No Item	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (65)	Keterangan
1	0.494	0.244	Valid
2	0.800	0.244	Valid

3	0.799	0.244	Valid
4	0.714	0.244	Valid
5	0.755	0.244	Valid
6	0.762	0.244	Valid

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dimana nilai r_{tabel} dengan jumlah responden sebanyak 65 responden sebesar 0.244 dengan signifikansi 5%.

4.3.1.3 Uji Validitas Pengendalian Internal (X3)

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas variabel pengendalian internal (X3) dengan responden sebanyak 65 responden.

Tabel 4.7

Uji Validitas Pengendalian Internal

No Item	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (65)	Keterangan
1	0.707	0.244	Valid
2	0.694	0.244	Valid
3	0.814	0.244	Valid
4	0.808	0.244	Valid
5	0.774	0.244	Valid
6	0.775	0.244	Valid

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dimana nilai r_{tabel} dengan jumlah responden sebanyak 65 responden sebesar 0.244 dengan signifikansi 5%.

4.3.1.4 Uji Validitas Kapasitas Sumber Daya Manusia (X4)

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X4) dengan responden sebanyak 65 responden.

Tabel 4.8**Uji Validitas Kapasitas Sumber Daya Manusia**

No Item	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (65)	Keterangan
1	0.717	0.244	Valid
2	0.690	0.244	Valid
3	0.739	0.244	Valid
4	0.695	0.244	Valid
5	0.601	0.244	Valid
6	0.471	0.244	Valid

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dimana nilai r_{tabel} dengan jumlah responden sebanyak 65 responden sebesar 0.244 dengan signifikansi 5%.

4.3.1.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja (Y) dengan responden sebanyak 65 responden.

Tabel 4.9**Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No Item	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (65)	Keterangan
1	0.673	0.244	Valid
2	0.780	0.244	Valid
3	0.640	0.244	Valid
4	0.755	0.244	Valid
5	0.831	0.244	Valid
6	0.776	0.244	Valid

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dimana nilai r_{tabel} dengan jumlah responden sebanyak 65 responden sebesar 0.244 dengan signifikansi 5%.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai apakah instrumen dari satu penelitian tersebut reliabel atau tidak. Ghazali (2005) menyatakan bahwa “jika nilai *Cronbach Alpha* berada di atas 0.60 maka suatu instrumen tersebut dapat dinyatakan reliabel”.

4.2.2.1 Uji Reliabilitas Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel sistem informasi akuntansi (X1) dengan responden sebanyak 65 responden.

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas Sistem Informasi Akuntansi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	6

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Tabel 4.10 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* variabel sistem informasi akuntansi sebesar 0.897, sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel sistem informasi akuntansi (X2) dengan responden sebanyak 65 responden.

Tabel 4.11

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	6

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Tabel 4.11 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* variabel motivasi kerja sebesar 0.812, sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60.

4.2.2.3 Uji Reliabilitas Pengendalian Internal (X3)

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel sistem informasi akuntansi (X3) dengan responden sebanyak 65 responden.

Tabel 4.12

Uji Reliabilitas Pengendalian Internal

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.855	6

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Tabel 4.12 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* variabel pengendalian internal sebesar 0.855, sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60.

4.2.2.4 Uji Reliabilitas Kapasitas Sumber Daya Manusia (X4)

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel sistem informasi akuntansi (X4) dengan responden sebanyak 65 responden.

Tabel 4.13

Uji Reliabilitas Kapasitas Sumber Daya Manusia

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	6

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Tabel 4.13 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* variabel kapasitas sumber daya manusia sebesar 0.736, sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60.

4.2.2.5 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel sistem informasi akuntansi (Y) dengan responden sebanyak 65 responden.

Tabel 4.14

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.836	6

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Tabel 4.14 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0.836, sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60.

4.4 Distribusi Frekuensi Pernyataan Kuesioner

Di dalam penelitian ini terdapat pernyataan tentang lima variabel penelitian yang terdiri dari sistem informasi akuntansi (X1), pengendalian internal (X2), motivasi kerja (X3), kapasitas sumber daya manusia (X4) dan kinerja karyawan (Y). Berikut ini adalah jumlah hasil dari distribusi frekuensi dari pernyataan pada kuesioner.

4.4.1 Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Pada tabel berikut ini telah diuraikan pernyataan-pernyataan dari variabel sistem informasi akuntansi (X1), sebagai berikut:

Tabel 4.15

Transaksi dicatat, disahkan dan diperiksa datanya untuk memastikan ketepatan dan kelengkapannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	4.6	4.6	4.6
	setuju	26	40.0	40.0	44.6
	sangat setuju	36	55.4	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat diketahui sebanyak tiga puluh enam responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan transaksi dicatat, disahkan dan diperiksa datanya untuk memastikan ketepatan dan kelengkapannya, dua puluh enam responden menjawab setuju untuk pernyataan transaksi dicatat, disahkan dan diperiksa datanya untuk memastikan ketepatan dan kelengkapannya, dan tiga responden menjawab kurang setuju untuk pernyataan transaksi dicatat, disahkan dan diperiksa datanya untuk memastikan ketepatan dan kelengkapannya.

Tabel 4.16

Data yang diterima disalin, kemudian diurutkan berdasarkan karakteristiknya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	1.5	1.5	1.5
	setuju	31	47.7	47.7	49.2
	sangat setuju	33	50.8	50.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, dapat diketahui sebanyak tiga puluh tiga responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan data yang diterima disalin, kemudian diurutkan berdasarkan karakteristiknya, tiga puluh satu responden menjawab setuju untuk pernyataan data yang diterima disalin, kemudian diurutkan berdasarkan karakteristiknya, dan satu responden menjawab kurang setuju untuk pernyataan data yang diterima disalin, kemudian diurutkan berdasarkan karakteristiknya.

Tabel 4.17

Software yang digunakan harus sesuai dengan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	1.5	1.5	1.5
	setuju	35	53.8	53.8	55.4
	sangat setuju	29	44.6	44.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, dapat diketahui sebanyak dua puluh sembilan responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan *software* yang digunakan harus sesuai dengan perusahaan, tiga puluh lima responden menjawab setuju untuk pernyataan *software* yang digunakan harus sesuai dengan perusahaan, dan satu responden menjawab kurang setuju untuk pernyataan *software* yang digunakan harus sesuai dengan perusahaan.

Tabel 4.18

Spesifikasi program harus sesuai dengan keinginan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	1.5	1.5	1.5
	setuju	34	52.3	52.3	53.8
	sangat setuju	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan table 4.18 diatas, dapat diketahui sebanyak tiga puluh responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan spesifikasi program harus sesuai dengan keinginan perusahaan, tiga puluh empat responden menjawab setuju untuk pernyataan spesifikasi program harus sesuai dengan keinginan perusahaan, dan satu responden menjawab kurang setuju untuk pernyataan spesifikasi program harus sesuai dengan keinginan perusahaan.

Tabel 4.19

Teknologi konektivitas LAN dan WAN memudahkan sistem beroperasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	4.6	4.6	4.6
	setuju	33	50.8	50.8	55.4
	sangat setuju	29	44.6	44.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan table 4.19 diatas, dapat diketahui sebanyak dua puluh sembilan responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan teknologi LAN dan WAN memudahkan sistem beroperasi, tiga puluh tiga responden menjawab setuju untuk pernyataan teknologi LAN dan WAN memudahkan sistem beroperasi, dan tiga responden menjawab kurang setuju untuk pernyataan teknologi LAN dan WAN memudahkan sistem beroperasi.

Tabel 4.20

Perusahaan harus menggunakan *hardware* yang mampu menangkap, menyimpan dan mengelola data dengan cepat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	23	35.4	35.4	35.4
	sangat setuju	42	64.6	64.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan table 4.20 diatas, dapat diketahui sebanyak empat puluh dua responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan perusahaan harus menggunakan *hardware* yang mampu menangkap, menyimpan dan mengelola data dengan cepat dan dua puluh tiga responden menjawab setuju untuk pernyataan perusahaan harus menggunakan *hardware* yang mampu menangkap, menyimpan dan mengelola data dengan cepat.

4.4.2 Motivasi Kerja (X2)

Pada tabel berikut ini telah diuraikan pernyataan-pernyataan dari variabel motivasi kerja (X2), sebagai berikut:

Tabel 4.21

Bekerja pada perusahaan ini membuat saya berguna dalam kehidupan masyarakat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	3.1	3.1	3.1
	setuju	39	60.0	60.0	63.1
	sangat setuju	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan table 4.21 diatas, dapat diketahui sebanyak dua puluh empat responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan bekerja pada perusahaan ini membuat saya berguna dalam kehidupan masyarakat, tiga puluh sembilan responden menjawab setuju untuk pernyataan bekerja pada perusahaan ini membuat saya berguna dalam kehidupan masyarakat dan dua responden menjawab kurang setuju untuk pernyataan bekerja pada perusahaan ini membuat saya berguna dalam kehidupan masyarakat.

Tabel 4.22

Hubungan kerja antar atasan dan bawahan berjalan dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	30	46.2	46.2	46.2
	sangat setuju	35	53.8	53.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan table 4.22 diatas, dapat diketahui sebanyak tiga puluh lima responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan hubungan kerja antar atasan dan bawahan berjalan dengan baik dan tiga puluh responden menjawab setuju untuk pernyataan hubungan kerja antar atasan dan bawahan berjalan dengan baik.

Tabel 4.23

Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	32	49.2	49.2	49.2
	sangat setuju	33	50.8	50.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan table 4.23 diatas, dapat diketahui sebanyak tiga puluh tiga responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan dan tiga puluh dua responden menjawab setuju untuk pernyataan atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Tabel 4.24

Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	setuju	22	33.8	33.8	35.4
	sangat setuju	42	64.6	64.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan table 4.24 diatas, dapat diketahui sebanyak empat puluh dua responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan, dua puluh dua responden menjawab setuju untuk pernyataan pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan, dan satu responden menjawab kurang setuju untuk pernyataan pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan.

Tabel 4.25

Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	3.1	3.1	3.1
	setuju	30	46.2	46.2	49.2
	sangat setuju	33	50.8	50.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan table 4.25 diatas, dapat diketahui sebanyak tiga puluh tiga responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana, tiga puluh responden menjawab setuju untuk pernyataan dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana dan dua responden menjawab kurang setuju untuk pernyataan dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana.

Tabel 4.26

Hubungan kerja antar sesama rekan kerja berjalan dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	1.5	1.5	1.5
	setuju	24	36.9	36.9	38.5
	sangat setuju	40	61.5	61.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, dapat diketahui sebanyak empat puluh responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan hubungan kerja antar sesama rekan kerja berjalan dengan baik, dua puluh empat responden menjawab setuju untuk pernyataan hubungan kerja antar sesama rekan kerja berjalan dengan baik dan satu responden menjawab kurang setuju untuk pernyataan hubungan kerja antar sesama rekan kerja berjalan dengan baik.

4.4.3 Pengendalian Internal (X3)

Pada tabel berikut ini telah diuraikan pernyataan-pernyataan dari variabel pengendalian internal (X3), sebagai berikut:

Tabel 4.27

Kebijakan dan prosedur perusahaan tempat saya bekerja sangat ketat dan terkendali

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	39	60.0	60.0	60.0
	sangat setuju	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan table 4.27 diatas, dapat diketahui sebanyak dua puluh enam responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan kebijakan dan prosedur perusahaan tempat saya bekerja sangat ketat dan terkendali dan tiga puluh sembilan responden menjawab setuju untuk pernyataan kebijakan dan prosedur perusahaan tempat saya bekerja sangat ketat dan terkendali.

Tabel 4.28

Pengelolaan atas resiko yang ada telah dikelola dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	1.5	1.5	1.5
	setuju	39	60.0	60.0	61.5
	sangat setuju	25	38.5	38.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan table 4.28 diatas, dapat diketahui sebanyak dua puluh lima responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan pengelolaan atas resiko yang ada telah dikelola dengan baik, tiga puluh sembilan responden menjawab setuju untuk pernyataan pengelolaan atas resiko yang ada telah dikelola dengan baik, dan satu responden menjawab kurang setuju untuk pernyataan pengelolaan atas resiko yang ada telah dikelola dengan baik.

Tabel 4.29

Sistem kewenangan dan penugasan sudah sesuai dengan fungsi masing-masing bagian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	5	7.7	7.7	7.7
	setuju	32	49.2	49.2	56.9
	sangat setuju	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan table 4.29 diatas, dapat diketahui sebanyak dua puluh delapan responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan sistem

kewenangan dan penugasan sudah sesuai dengan fungsi masing-masing bagian, tiga puluh dua responden menjawab setuju untuk pernyataan sistem kewenangan dan penugasan sudah sesuai dengan fungsi masing-masing bagian, dan lima responden menjawab kurang setuju untuk pernyataan sistem kewenangan dan penugasan sudah sesuai dengan fungsi masing-masing bagian.

Tabel 4.30

Ketersediaan informasi (kelengkapan) yang dibutuhkan dalam melakukan tugas-tugas perusahaan sudah baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	1.5	1.5	1.5
	setuju	38	58.5	58.5	60.0
	sangat setuju	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan table 4.30 diatas, dapat diketahui sebanyak dua puluh enam responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan ketersediaan informasi (kelengkapan) yang dibutuhkan dalam melakukan tugas-tugas perusahaan sudah baik, tiga puluh delapan responden menjawab setuju untuk pernyataan ketersediaan informasi (kelengkapan) yang dibutuhkan dalam melakukan tugas-tugas perusahaan sudah baik, dan satu responden menjawab kurang setuju untuk pernyataan ketersediaan informasi (kelengkapan) yang dibutuhkan dalam melakukan tugas-tugas perusahaan sudah baik.

Tabel 4.31

Pemantauan yang dilakukan pihak manajer atas kinerja pegawai sudah baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	kurang setuju	3	4.6	4.6	4.6
	setuju	38	58.5	58.5	63.1
	sangat setuju	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan table 4.31 diatas, dapat diketahui sebanyak dua puluh empat responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan dalam pemantauan yang dilakukan pihak manajer atas kinerja pegawai sudah baik, tiga puluh delapan responden menjawab setuju untuk pernyataan pemantauan yang dilakukan pihak manajer atas kinerja pegawai sudah baik, dan satu responden menjawab kurang setuju untuk pemantauan yang dilakukan pihak manajer atas kinerja pegawai sudah baik.

Tabel 4.32

Manajemen melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	34	52.3	52.3	52.3
	sangat setuju	31	47.7	47.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, dapat diketahui sebanyak tiga puluh satu responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan manajemen melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan dan tiga puluh empat responden menjawab setuju untuk pernyataan manajemen melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan.

4.4.4 Kapasitas Sumber Daya Manusia (X4)

Pada tabel berikut ini telah diuraikan pernyataan-pernyataan dari variabel kapasitas sumber daya manusia (X4), sebagai berikut:

Tabel 4.33

Saya memiliki kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dengan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	tidak setuju	4	6.2	6.2	7.7
	kurang setuju	9	13.8	13.8	21.5
	setuju	42	64.6	64.6	86.2
	sangat setuju	9	13.8	13.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, dapat diketahui sebanyak sembilan responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan saya memiliki kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dengan pekerjaan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan, empat puluh dua responden menjawab setuju untuk pernyataan saya memiliki kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dengan pekerjaan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan, sembilan responden menjawab kurang setuju untuk pernyataan saya memiliki kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dengan pekerjaan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan, empat responden menjawab tidak setuju untuk pernyataan saya memiliki kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dengan pekerjaan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan, dan satu responden menjawab sangat tidak setuju untuk pernyataan saya memiliki kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dengan pekerjaan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.34

Menurut saya, diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	tidak setuju	1	1.5	1.5	3.1
	kurang setuju	8	12.3	12.3	15.4
	setuju	38	58.5	58.5	73.8
	sangat setuju	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.34 diatas, dapat diketahui sebanyak tujuh belas responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan menurut saya, diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang ini, tiga puluh delapan responden menjawab setuju untuk pernyataan menurut saya, diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang ini, delapan responden menjawab kurang setuju untuk pernyataan menurut saya, diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang ini, satu responden menjawab tidak setuju untuk pernyataan menurut saya, diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang ini, dan satu responden menjawab sangat tidak setuju untuk pernyataan menurut saya, diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang ini.

Tabel 4.35

Dalam pembagian tugas diperlukan menata uraikan jabatan yang telah ada, sesuai dengan keahlian masing-masing

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	kurang setuju	7	10.8	10.8	12.3
	setuju	37	56.9	56.9	69.2
	sangat setuju	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.35 diatas, dapat diketahui sebanyak dua belas responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan dalam pembagian tugas diperlukan menata uraikan jabatan yang telah ada, sesuai dengan keahlian masing-masing, tiga puluh tujuh responden menjawab setuju untuk pernyataan dalam pembagian tugas diperlukan menata uraikan jabatan yang telah ada, sesuai dengan keahlian masing-masing, tujuh responden menjawab kurang setuju untuk pernyataan dalam pembagian tugas diperlukan menata uraikan jabatan yang telah ada, sesuai dengan keahlian masing-masing dan satu responden menjawab sangat tidak setuju untuk pernyataan dalam pembagian tugas diperlukan menata uraikan jabatan yang telah ada, sesuai dengan keahlian masing-masing.

Tabel 4.36

Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima risiko atas pelaksanaan tugas jabatan tersebut

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	kurang setuju	4	6.2	6.2	7.7
	setuju	38	58.5	58.5	66.2
	sangat setuju	22	33.8	33.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.36 diatas, dapat diketahui sebanyak dua puluh dua responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima risiko atas pelaksanaan tugas jabatan tersebut, tiga puluh delapan responden menjawab setuju untuk pernyataan saya bersedia untuk

melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima risiko atas pelaksanaan tugas jabatan tersebut, empat responden menjawab kurang setuju untuk pernyataan saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima risiko atas pelaksanaan tugas jabatan tersebut, dan satu responden menjawab sangat tidak setuju untuk pernyataan saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima risiko atas pelaksanaan tugas jabatan tersebut.

Tabel 4.37

Saya mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	kurang setuju	5	7.7	7.7	9.2
	setuju	45	69.2	69.2	78.5
	sangat setuju	14	21.5	21.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.37 diatas, dapat diketahui sebanyak empat belas responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan saya mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi, empat puluh lima responden menjawab setuju untuk pernyataan saya mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi, lima responden menjawab kurang setuju untuk pernyataan saya mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi, dan satu responden menjawab sangat tidak setuju untuk pernyataan saya mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi.

Tabel 4.38

Saya memiliki teknik untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	1.5	1.5	1.5
	setuju	47	72.3	72.3	73.8
	sangat setuju	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.38 diatas, dapat diketahui sebanyak tujuh belas responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan saya memiliki teknik untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah, empat puluh tujuh responden menjawab setuju untuk pernyataan saya memiliki teknik untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah, dan satu responden menjawab kurang setuju untuk pernyataan saya memiliki teknik untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah.

4.4.5 Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel berikut ini telah diuraikan pernyataan-pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y), sebagai berikut:

Tabel 4.39

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	1.5	1.5	1.5
	setuju	45	69.2	69.2	70.8
	sangat setuju	19	29.2	29.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.39 diatas, dapat diketahui sebanyak Sembilan belas responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan saya mampu

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, empat puluh lima responden menjawab setuju untuk pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, dan satu responden menjawab kurang setuju untuk pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.40

Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	1.5	1.5	1.5
	setuju	31	47.7	47.7	49.2
	sangat setuju	33	50.8	50.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.40 diatas, dapat diketahui sebanyak tiga puluh tiga responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan, tiga puluh satu responden menjawab setuju untuk pernyataan saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan, dan satu responden menjawab kurang setuju untuk pernyataan saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan.

Tabel 4.41

Atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	6	9.2	9.2	9.2
	setuju	44	67.7	67.7	76.9
	sangat setuju	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.41 diatas, dapat diketahui sebanyak lima belas responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan, empat puluh empat responden menjawab setuju untuk pernyataan atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan, dan enam responden menjawab kurang setuju untuk pernyataan atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan.

Tabel 4.42

Saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	35	53.8	53.8	53.8
	sangat setuju	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.42 diatas, dapat diketahui sebanyak tiga puluh responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja dan tiga puluh lima responden menjawab setuju untuk pernyataan saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja.

Tabel 4.43

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	3.1	3.1	3.1
	setuju	39	60.0	60.0	63.1
	sangat setuju	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.43 diatas, dapat diketahui sebanyak dua puluh empat responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja, tiga puluh sembilan responden menjawab setuju untuk pernyataan untuk pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja, dan dua responden menjawab kurang setuju untuk pernyataan untuk pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja.

Tabel 4.44

Saya bertanggung jawab atas tugas wewenang yang diberikan kepada saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	29	44.6	44.6	44.6
	sangat setuju	36	55.4	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.44 diatas, dapat diketahui sebanyak tiga puluh enam responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan saya bertanggung jawab atas tugas wewenang yang diberikan kepada saya dan dua puluh sembilan responden menjawab setuju untuk pernyataan Saya bertanggung jawab atas tugas wewenang yang diberikan kepada saya.

4.5 Hail Uji Asumsi Klasik Hipotesis I

4.5.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan mengetahui apakah terjadi korelasi diantara variabel independen.

Tabel 4.45

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sistem Informasi Akuntansi	.531	1.884
	Motivasi Kerja	.443	2.260
	Pengendalian Internal	.463	2.159

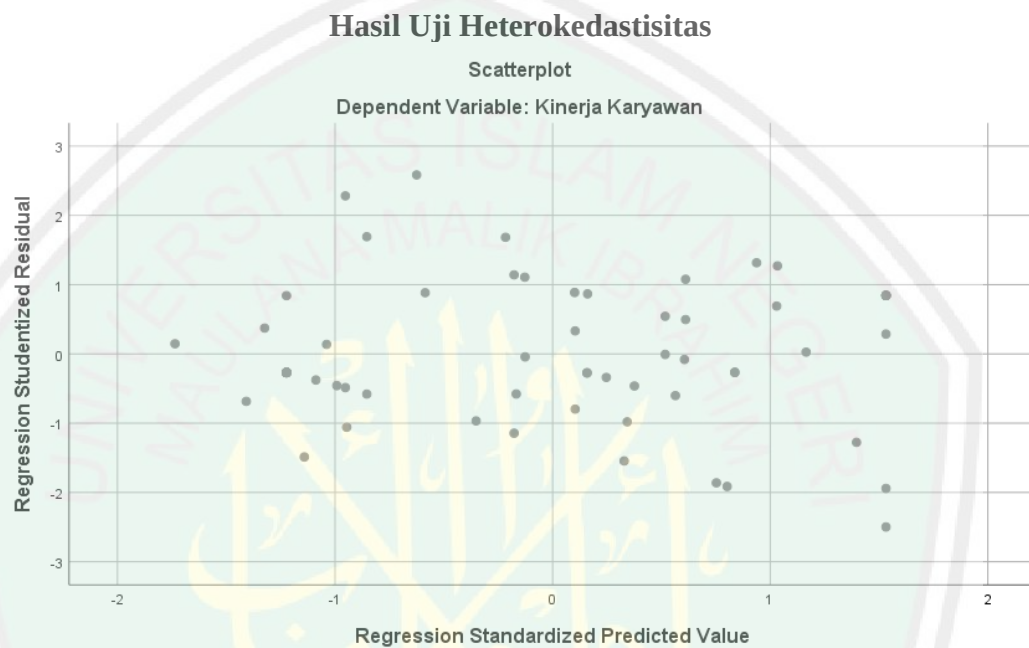
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.45 diatas, dapat diketahui bahwa setiap variable independen yang ada, memiliki nilai *tolerance* > 0.10 yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variable independen dan hasil perhitungan $VIF < 10.00$ yang juga menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variable independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen sehingga dapat digunakan sebagai alat analisis lebih lanjut.

4.5.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas menunjukkan model regresi yang baik (Ghozali, 2005).

Berikut ini adalah hasil uji heterokedastisitas yang diperoleh dengan perhitungan menggunakan SPSS for Windows versi 25. Dari grafik *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada pada gambar terlihat menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Gambar 4.2

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa titik-titik yang ada di dalam gambar tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi dapat dianalisis lebih lanjut berdasarkan variabel sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan pengendalian internal.

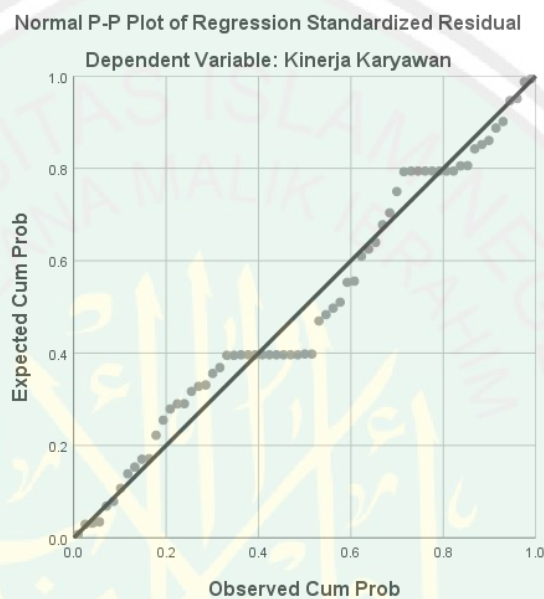
4.5.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menunjukkan apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak normal, sehingga uji normalitas pada

masing-masing variabel perlu dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. Hasil uji normalitas dapat diketahui melalui grafik P-P Plots.

Gambar 4.3

Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Uji P-P Plot



Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Dapat dilihat pada Gambar 4.3 grafik P-P Plot, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Karena hasil grafik tersebut menunjukkan titik-titik yang menyebar berada disekitar garis diagonal.

Selain melakukan uji normalitas dengan grafik, uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* juga perlu dilakukan. Uji *Kolmogorov Smirnov* memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.
2. Nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal.

Berikut adalah hasil uji *Kolmogorov smirnov* dengan bantuan program SPSS for Windows versi 25:

Tabel 4.46

**Hasil Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80110990
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.128
	Negative	-.091
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Hasil dari uji *komlogorov smirnov* menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,01 dimana $0,01 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

4.6 Uji Hipotesis I

4.6.1 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien dterminan bernilai antara 0 sampai dengan 1.

Tabel 4.47

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Hipoyesis I
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.628 ^a	.394	.364	1.845	2.015

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Pada Tabel 4.48 di atas dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.394. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi (X1), motivasi kerja (X2) dan pengendalian internal (X3) memberi pengaruh sebesar 39,4% kepada kinerja karyawan (Y). Sedangkan 60,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.6.2 Uji Signifikansi Individual (Uji Statistik t)

Uji signifikansi individual (uji t) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel X memberi pengaruh pada variabel Y. Sedangkan jika nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel X tidak memberi pengaruh pada variabel Y.

Tabel 4.48

Hasil Uji t Hipotesis I Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.483	2.892		2.933	.005
	Sistem Informasi Akuntansi	.134	.120	.153	1.119	.268
	Motivasi Kerja	.197	.150	.196	1.308	.023
	Pengendalian Internal	.336	.138	.358	2.443	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Hipotesis 1 : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t variabel sistem informasi akuntansi (X1) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,119 dengan signifikansi sebesar $0,268 > \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi (X1) secara individual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena berdasarkan hasil uji t, tingkat signifikansi di atas 0,05. Dengan demikian, hasil pengujian ini bertolak belakang dengan hipotesis yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,308 dengan signifikansi sebesar $0,023 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) secara individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena berdasarkan hasil uji t, tingkat signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, hasil pengujian ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 3 : Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t variabel pengendalian internal (X3) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,443 dengan signifikansi sebesar $0,017 < \alpha = 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal (X3) secara individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena berdasarkan hasil uji t, tingkat signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, hasil pengujian ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa pengendalian internal (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengendalian internal, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4.6.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik f)

Uji statistik f digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi (X1), motivasi kerja (X2) dan pengendalian internal (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Jika nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$ atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Sedangkan jika nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ atau $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 4.49

Hasil Uji f Hipotesis I ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.938	3	44.979	13.215	.000 ^b
	Residual	207.616	61	3.404		
	Total	342.554	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.50 di atas dapat diketahui nilai f_{hitung} sebesar 13,215 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 <$

0,05, maka dapat dikatakan bahwa sistem informasi akuntansi (X1), motivasi kerja (X2) dan pengendalian internal (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,483 + 0,134 X1 + 0,197 X2 + 0,336 X3$$

1. Nilai konstanta sebesar 8,483 menunjukkan perubahan setiap pengurangan satu skor sistem informasi akuntansi (X1), motivasi kerja (X2) dan pengendalian internal (X3) akan merubah skor kinerja karyawan (Y).
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,134 menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,197 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja diingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
4. Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,336 menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pengendalian internal ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4.7 Hasil Uji Asumsi Klasik Hipotesis II

4.7.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan mengetahui apakah terjadi korelasi diantara variabel independen.

Tabel 4.50

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sistem Informasi Akuntansi	.521	1.920
	Motivasi Kerja	.427	2.342
	Pengendalian Internal	.461	2.170
	Kapasitas Sumber Daya Manusia	.789	1.267

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

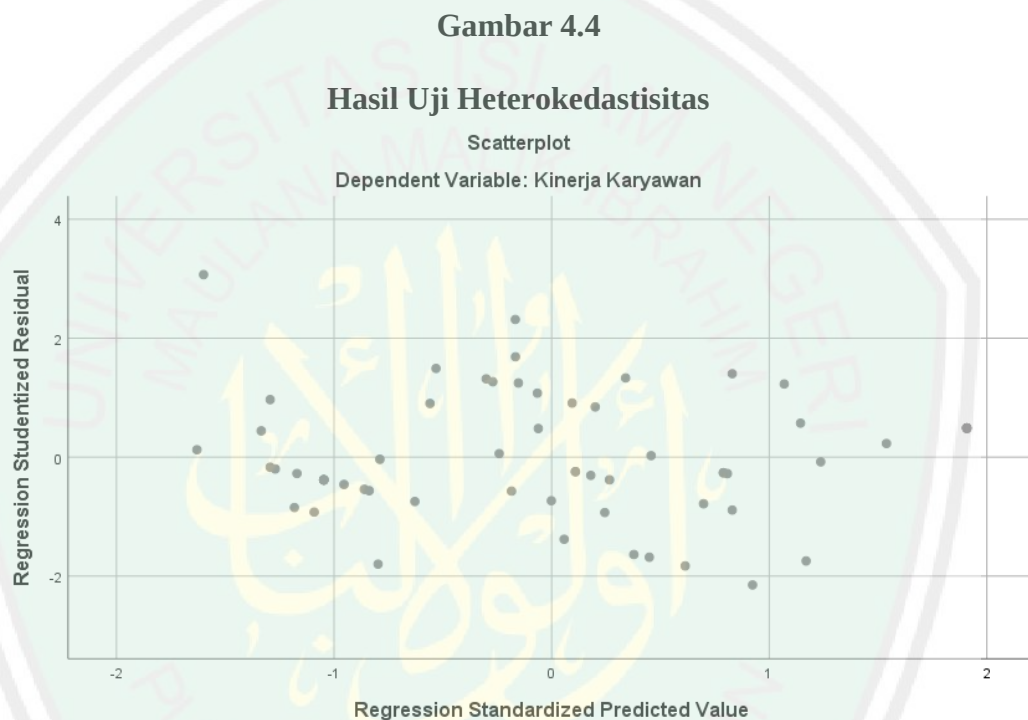
Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.51 diatas, dapat diketahui bahwa setiap variable independen yang ada, memiliki nilai *tolerance* > 0.10 yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variable independen dan hasil perhitungan $VIF < 10.00$ yang juga menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variable independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen sehingga dapat digunakan sebagai alat analisis lebih lanjut.

4.7.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas menunjukkan model regresi yang baik (Ghozali, 2005).

Berikut ini adalah hasil uji heterokedastisitas yang diperoleh dengan perhitungan menggunakan SPSS *for Windows* versi 25. Dari grafik *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada pada gambar terlihat menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Sumber : Data penelitian diolah, 2019

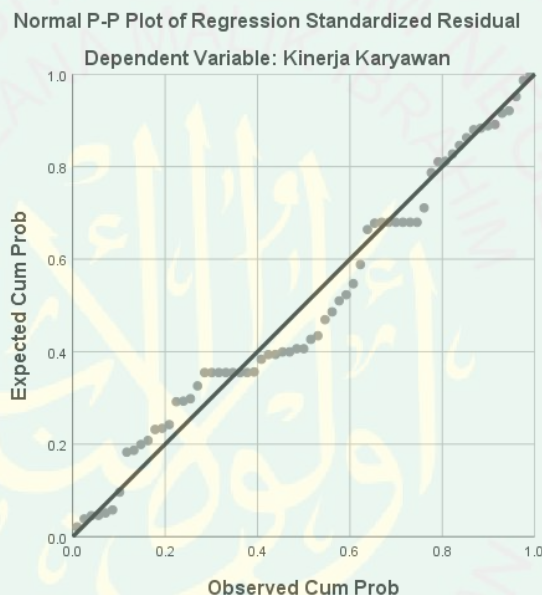
Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa titik-titik yang ada di dalam gambar tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi dapat dianalisis lebih lanjut berdasarkan variabel sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, pengendalian internal, dan kapasitas sumber daya manusia.

4.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menunjukkan apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak normal, sehingga uji normalitas pada masing-masing variabel perlu dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. Hasil uji normalitas dapat diketahui melalui grafik P-P Plots.

Gambar 4.5

Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Uji P-P Plot



Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Dapat dilihat pada Gambar 4.3 grafik P-P Plot, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Karena hasil grafik tersebut menunjukkan titik-titik yang menyebar berada disekitar garis diagonal.

Selain melakukan uji normalitas dengan grafik, uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* juga perlu dilakukan. Uji *Kolmogorov Smirnov* memiliki kriteria sebagai berikut:

3. Nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

4. Nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal.

Berikut adalah hasil uji *Kolmogorov smirnov* dengan bantuan program SPSS for Windows versi 25:

Tabel 4.51
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74584314
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.073
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Hasil dari uji *komlogorov smirnov* menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,066 dimana $0,066 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.8 Uji Hipotesis II

4.8.1 Koefisien Determinan Untuk Model Moderasi (R^2)

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien dterminan bernilai antara 0 sampai dengan 1.

Tabel 4.52

Hasil Uji Koefisien Determinan Untuk Model Moderasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.601	1.462

a. Predictors: (Constant), X3X4, X1, X2, X3, X4, X1X4, X2X4

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Pada Tabel 4.53 di atas dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,644. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi (X1), motivasi kerja (X2) pengendalian internal (X3) dan dipengaruhi oleh variabel *moderating* yaitu kapasitas sumber daya manusia (X4) pengaruhnya meningkat menjadi sebesar 64,4% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.8.2 Uji Signifikansi Individual (Uji Statistik t)

Uji signifikansi individual (uji t) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel X memberi pengaruh pada variabel Y. Sedangkan jika nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel X tidak memberi pengaruh pada variabel Y.

Tabel 4.53

Hasil Uji Statistik t Untuk Model Moderasi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.036	28.301		.814	.419
	Sistem Informasi Akuntansi	-2.255	.994	-2.576	-2.268	.027
	Motivasi Kerja	7.696	1.774	7.674	4.338	.000
	Pengendalian Internal	-5.658	1.573	-6.020	-3.597	.001

Kapasitas Sumber Daya Manusia	-.418	1.158	-.482	-.361	.719
SIA x KSDM	.096	.042	4.814	2.310	.025
MK x KSDM	-.303	.071	-14.683	-4.258	.000
PI x KSDM	.236	.063	11.425	3.722	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Hipotesis 4 : Kapasitas Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t variabel sistem informasi akuntansi (X1) dengan variabel moderasi kapasitas sumber daya manusia (X4) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,025 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi (X1) dengan variabel moderasi kapasitas sumber daya manusia (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena berdasarkan hasil uji t, tingkat signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, hasil pengujian ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kapasitas sumber daya manusia (X4) dapat meningkatkan pengaruh sistem informasi akuntansi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 5 : Kapasitas Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t variabel motivasi kerja (X2) dengan variabel moderasi kapasitas sumber daya manusia (X4) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi

kerja (X2) dengan variabel moderasi kapasitas sumber daya manusia (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena berdasarkan hasil uji t, tingkat signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, hasil pengujian ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kapasitas sumber daya manusia (X4) dapat meningkatkan pengaruh motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 6 : Kapasitas Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t variabel pengendalian internal (X3) dengan variabel moderasi kapasitas sumber daya manusia (X4) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal (X3) dengan variabel moderasi kapasitas sumber daya manusia (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena berdasarkan hasil uji t, tingkat signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, hasil pengujian ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kapasitas sumber daya manusia (X4) dapat meningkatkan pengaruh pengendalian internal (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

4.8.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik f)

Uji statistik f digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi (X1), motivasi kerja (X2), pengendalian internal (X3) dan kapasitas sumber daya manusia (X4) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Jika nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$

atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Sedangkan jika nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ atau $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 4.55

Hasil Uji Statistik f
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.710	7	31.530	14.750	.000 ^b
	Residual	121.844	57	2.138		
	Total	342.554	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), PI x KSDM, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, Kapasitas Sumber Daya Manusia, SIA x KSDM, MK x KSDM

Sumber : Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.55 di atas dapat diketahui nilai f_{hitung} 14,750 > f_{tabel} 2,533 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa sistem informasi akuntansi (X1), motivasi kerja (X2), pengendalian internal (X3) dan kapasitas sumber daya manusia (X4) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 23,036 + (-2,255) X1 + 7,696 X2 + 5,658 X3 + (-0,418) X4 + 0,096 X1X4 + (-0,303) X2X4 + 0,236 X3X4$$

1. Nilai konstanta sebesar 23,036 menunjukkan perubahan setiap pengurangan satu skor sistem informasi akuntansi (X1), motivasi

kerja (X2), pengendalian internal (X3) dan kapasitas sumber daya manusia (X4) akan merubah skor kinerja karyawan (Y).

2. Nilai koefisien regresi X4 sebesar -0,418 menunjukkan bahwa variabel kapasitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi X1X4 sebesar 0,096 menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi dengan variabel *moderating* kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien regresi X2X4 sebesar -0,0303 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dengan variabel *moderating* kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Nilai koefisien regresi X3X4 sebesar 0,236 menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal dengan variabel *moderating* kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.9 Integrasi Motivasi Kerja dengan Islam

Hasil ini menunjukkan motivasi kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sesuai dengan Q.S. Ar-Ra'd ayat 11 yang memiliki makna bahwa Allah S.W.T

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Surah Ar-Ra'd ayat 11 memerintahkan agar setiap individu untuk mandiri dalam menyikapi segala sesuatu yang berhubungan dengan diri sendiri dan juga bersikap proaktif. Sehingga dapat diartikan bahwa manusia diharuskan untuk memajukan diri dengan mampu mengubah kondisi diri sendiri dari keterbelakangan dan kemunduran.

Berdasarkan Q.S. Ar-Ra'd ayat 11 tersebut dan hasil uji statistik t yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menggambarkan bahwa karyawan pada PT Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan menerapkan etika mencari nafkah yaitu dengan meluruskan niat bekerja. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapatkan harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkannya sebagaimana niat kita. Sabda Rasulullah saw:

“Bahwasannya semua amal itu tergantung niatnya, dan bahwasannya apa yang diperoleh oleh seseorang adalah sesuai dengan apa yang diniatkan. Barang siapa yang berhijrah karena Allah dan Rasul-Nya maka hijrah itu akan diterima oleh Allah dan Rasul-Nya, dan barang siapa yang hijrahnya karena mencari dunia atau karena wanita yang akan dinikahinya maka hijrahnya itu hanya memperoleh apa yang diniatkannya dalam hijrahnya itu.” (HR. Bukhari Muslim).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil dan analisis data adalah sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil perhitungan uji statistik t menggunakan SPSS nilai signifikansi $0,268 > \alpha = 0,05$. Hal ini dikarenakan PT. Gudang Garam Tbk, Cabang Tarakan belum memiliki sistem informasi akuntansi yang cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan pencatatan item yang masih manual. Kesimpulan ini juga sesuai dengan penelitian Deka Damayanti (2018).
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil perhitungan uji statistik t menggunakan SPSS nilai signifikansi $0,023 < \alpha = 0,05$. Motivasi dipengaruhi oleh keinginan, kebutuhan dan dorongan untuk bertindak untuk mencapai tujuan. Semakin kuat motivasi akan semakin tinggi kinerja karyawan. Kesimpulan ini juga sesuai dengan penelitian Nirwana Harahap (2016).
3. Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil perhitungan uji statistik t menggunakan SPSS nilai signifikansi $0,017 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan PT. Gudang Garam Tbk, Cabang Tarakan memiliki pengendalian internal yang efektif. Semakin baik pengendalian internal maka akan

meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulan ini sesuai dengan penelitian Deka Damayanti (2018).

4. Kapasitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap hubungan Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Karyawan. Dengan hasil perhitungan uji statistik t menggunakan SPSS nilai signifikansi $0,025 < \alpha = 0,05$. Hal ini dikarenakan baik atau tidaknya sistem informasi akuntansi dalam perusahaan ini dipengaruhi oleh kapasitas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Kesimpulan ini sesuai dengan penelitian Nirwana Harahap (2016).
5. Kapasitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Dengan hasil perhitungan uji statistik t menggunakan SPSS nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini dikarenakan meskipun seseorang memiliki kemampuan yang rendah tetapi memiliki motivasi yang tinggi, sehingga meningkatkan semangat untuk bekerja untuk mencapai tujuan dan menghasilkan prestasi. Kesimpulan ini sesuai dengan penelitian Nirwana Harahap (2016).
6. Kapasitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap hubungan Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan. Dengan hasil perhitungan uji statistik t menggunakan SPSS nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini dikarenakan dengan adanya kapasitas sumber daya yang baik mempengaruhi pengendalian internal yang

akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Kesimpulan ini sesuai dengan penelitian Nirwana Harahap (2016).

5.2 Saran

Penelitian yang akan datang diharapkan dapat menyajikan penelitian yang berkualitas dengan adanya beberapa masukan sebagai berikut:

1. Penelitian mendatang diharapkan dapat menambah obyek penelitian dan menyebarkan kuesioner pada waktu yang tepat agar mendapatkan jumlah responden yang lebih banyak, sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat dan data yang diperoleh lebih bervariasi.
2. Penelitian mendatang diharapkan dapat menambah variabel independen yang diteliti seperti sarana prasarana pada penelitian Haris Afrizal (2014).

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim dan terjemahan.

Afrizal, Haris. 2014. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri", Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Alimbudiono, Ria Sandra & Fidelis Arastyo Andono. 2004. *Kesiapan Sumber Daya Manusia Sub Bagian Akuntansi Pemerintah Daerah "XYZ" dan Masyarakat: Renungan Bagi Akuntan Pendidik*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik. Vol.05 No.02. Hal.18-30

Andriyanto, Nova. 2013. "Pengaruh Pengendalian Intern dan Penetapan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada PT BRI (Persero) Tbk Cabang Jember)", Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Damayanti, Deka. 2018. "Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel *Moderating*", Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung.

Dita, M.A, I Wayan. 2016. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi*, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol. 15. 614-640.

Edi Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group. Jakarta.

Harahap, Nirwana. 2016. “Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada PT Bank BRI Cabang Kuala Simpang)”, *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.*

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

H.R. Ahmad

Indriasari, Desi. 2008. “Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah”, *Simposium Nasional Akuntansi, XII*, Pontianak.

Indriawaty, Desy. 2015. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten)”, *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.*

Jannah, Bier. 2010. “Kontribusi Pengendalian Intern, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi Perusahaan”, *Skripsi*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
Jakarta.

Khairunnisa. 2018. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank SUMUT Cabang Kisaran)”, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

_____. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kelima. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Melasari, Ranti. 2017. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan di Tembilahan*, Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 6, No.1.

Mulyadi. 2013. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi ketiga, Cetakan Keempat, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

_____. 2016. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

Prawirosentoso, S. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE

Rahmawati, Celviana, Widianingrum. 2010. “Pengaruh SDM dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja (Studi Empiris di Pemerintahan Daerah Subosukawonosseraten”, *Simposium Nasional Akuntansi*, XII Purwakarta.

Robbins, S. dan Judge T. 2006. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.

Romney, Marshal B, Paul John Steinbart. 2004. *Sistem Informasi Akuntansi*, Diterjemahkan Oleh Dewi Fitriasari dan Deny Arnes Kwary, Buku Satu, Edisi Kesembilan, Salemba Empat, Jakarta.

Saipullah, Lif. 2017. “Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Lingkungan Eksternal Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada SKPD di Kabupaten Polewali Mandar)”, *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas UIN Alauiddin Makassar*.

Winarno, W.W. 2006. *Sistem Informasi Akuntansi*, Edisi Kedua, Yogyakarta: Unit Penerbitan dan Percetakan STIM YKPN.

Lampiran I

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

di Tempat

Dengan Hormat,

Sebelumnya saya mengucapkan terima kasih atas waktu luang yang Bapak/Ibu Berikan, sebagai salam hormat disini saya memperkenalkan diri:

Nama : Adin Nugroho Jody Atmojo

NIM : 15520112

Program Studi : S1 Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Institusi : Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim
Malang

Sehubungan dengan penelitian saya untuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating Pada PT Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan”**. Denga ini saya mengajukan sejumlah kuesioner penelitian.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner tersebut sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu selama ini. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk penyusunan skripsi dan kerahasiaan identitas Bapak/Ibu akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian.

Demikian surat permohonan saya, atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu dalam membantu kelancaran penelitian ini, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya,

Adin Nugroho Jody Atmojo

15520112

Lampiran II

KUESIONER PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan Terakhir : a.SMU b.D-3 c.S-1
d.S-2 e.S-3
4. Jabatan :
5. Lama bekerja : a. 1-5 Tahun
b. 6-10 Tahun
c. 11-15 Tahun
d. 16-20 Tahun
e. >20 Tahun
6. Usia anda saat ini : a. <25 Tahun
b. 25-35 Tahun
c. 36-45 Tahun
d. 46-55 Tahun
e. > 55 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan alternatif jawaban dan skor:
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
 - b. TS = Tidak Setuju (2)
 - c. KS = Kurang Setuju (3)
 - d. S = Setuju (4)
 - e. SS = Sangat Setuju (5)

Kuesioner Sistem Informasi Akuntansi						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Transaksi yang dilakukan dicatat dalam formulir, disahkan, dan diperiksa datanya untuk memastikan ketepatan dan kelengkapannya.					
2	Data yang diterima disalin ke dokumen atau media lainnya, kemudian mengurutkan data menurut karakteristiknya.					
3	Software yang digunakan untuk mengolah data menjadi informasi harus sesuai dengan keinginan perusahaan.					
4	Spesifikasi program yang dimiliki perusahaan sesuai dengan keinginan perusahaan.					
5	Teknologi konektivitas seperti <i>local area network</i> (LAN) dan <i>wide area network</i> (WAN) memudahkan sistem beroperasi dilokasi berbeda.					
6	Perusahaan harus menggunakan <i>hardware</i> yang dapat menangkap, menyimpan, dan mengelola sumber data dengan cepat.					

Dipublikasikan oleh Bier Jannah (2010)

Kuesioner Motivasi Kerja						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Bekerja pada perusahaan ini membuat saya berguna dalam kehidupan masyarakat.					
2	Hubungan kerja antar atasan dan bawahan berjalan dengan baik.					
3	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan.					

4	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan.					
5	Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana.					
6	Hubungan kerja antar sesama rekan kerja berjakan dengan baik.					

Dipublikasikan oleh Haris Afrizal (2014)

Kuesioner Pengendalian Internal						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kebijakan dan prosedur perusahaan tempat saya bekerja sangat ketat dan terkendali.					
2	Pengelolaan atas resiko yang ada telah dikelola dengan baik.					
3	Sistem kewenangan dan penugasan sudah sesuai dengan fungsi masing-masing bagian.					
4	Ketersediaan informasi (kelengkapan) yang dibutuhkan dalam melakukan tugas-tugas perusahaan sudah baik.					
5	Pemantauan yang dilakukan pihak manajer atas kinerja pegawai sudah baik.					
6	Manajemen melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan.					

Dipublikasikan oleh Nova Andrianto (2013)

Kuesioner Kapasitas Sumber Daya Manusia						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dengan pekerjaan.					
2	Menurut saya, diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang ini.					
3	Dalam pembagian tugas diperlukan menata uraikan jabatan yang telah ada, sesuai dengan keahlian masing-masing.					
4	Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima risiko atas pelaksanaan tugas jabatan tersebut.					
5	Saya mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi.					
6	Saya memiliki teknik untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah.					

Dipublikasikan oleh Haris Afrizal (2014)

Kuesioner Kinerja Karyawan						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.					
2	Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan.					
3	Atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan.					
4	Saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja.					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja.					
6	Saya bertanggung jawab atas tugas wewenang yang diberikan kepada saya.					

Dipublikasikan oleh Haris Afrizal (2014)

Lampiran III

Hasil Kuesioner Sistem Informasi Akuntansi

Responden pada PT Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan

No. Resp.	Kuesioner Sistem Informasi Akuntansi						Total Skor
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	4	5	29
3	4	4	5	5	5	5	28
4	4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	3	4	4	5	26
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	4	4	4	4	4	25
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	4	4	4	4	5	26
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	4	4	4	4	5	26
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	4	4	4	4	28
24	5	5	4	4	5	5	28
25	5	5	4	4	5	5	28
26	3	3	4	4	4	4	22
27	4	5	5	5	4	5	28
28	5	4	5	5	5	5	29
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	4	5	4	5	28
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	5	4	4	4	5	27
33	5	5	4	4	4	5	27
34	5	4	4	4	5	5	27
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24

38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	3	4	4	5	3	4	23
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	5	5	5	5	28
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	4	4	3	3	4	22
47	5	5	4	4	5	5	28
48	4	4	4	5	4	5	26
49	4	4	4	4	5	5	26
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	5	5	5	5	5	30
52	3	4	4	5	4	4	24
53	5	5	5	5	5	5	30
54	5	5	5	5	5	5	30
55	4	4	4	4	4	5	25
56	4	4	4	4	4	4	24
57	5	5	5	4	4	5	28
58	5	5	5	4	4	5	28
59	4	4	4	4	4	4	24
60	5	5	5	5	5	5	30
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	4	4	3	5	24
64	4	4	5	4	4	4	25
65	4	4	4	4	4	4	24

Lampiran IV

Hasil Kuesioner Motivasi Kerja

Responden pada PT Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan

No. Resp.	Kuesioner Motivasi Kerja						Total Skor
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	5	5	5	4	5	28
3	4	4	4	5	4	5	26
4	4	4	4	5	5	5	27
5	4	4	4	5	3	4	24
6	4	5	5	4	5	5	28
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	4	4	24
9	3	4	5	5	4	5	26
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	4	4	4	4	26
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	4	4	4	4	26
14	5	5	5	5	5	5	30
15	4	5	5	5	5	5	29
16	4	5	5	5	5	4	28
17	5	5	4	4	3	5	26
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	5	5	5	5	28
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	5	4	5	4	4	27
25	4	5	5	5	5	5	29
26	4	4	4	4	5	4	25
27	4	5	5	5	5	5	29
28	4	4	4	5	5	5	27
29	4	5	5	5	5	5	29
30	4	5	5	5	5	5	29
31	3	4	4	5	4	5	25
32	4	4	5	5	5	5	28
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	5	5	4	4	4	26

38	4	4	4	5	5	3	25
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	5	4	5	4	5	27
42	4	4	4	5	5	5	27
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	5	4	5	4	5	27
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	5	5	5	5	5	29
49	5	5	5	5	4	5	29
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	4	4	5	5	5	28
52	5	4	4	2	4	5	24
53	5	5	5	5	5	5	30
54	5	5	5	5	5	5	30
55	5	4	5	4	4	4	26
56	4	4	4	4	4	4	24
57	4	4	5	5	4	4	26
58	5	5	4	5	5	5	29
59	4	4	4	4	4	4	24
60	4	5	5	5	5	5	29
61	5	4	4	4	4	4	25
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	5	5	5	5	5	29
64	4	5	5	5	4	5	28
65	4	4	4	4	4	4	24

Lampiran V

Hasil Kuesioner Pengendalian Internal

Responden pada PT Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan

No. Resp.	Kuesioner Sistem Pengendalian Internal						Total Skor
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	4	5	5	29
3	5	5	4	4	5	5	28
4	4	5	5	5	5	5	29
5	4	5	3	4	3	5	24
6	5	5	5	5	4	5	29
7	4	4	5	5	5	4	27
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	4	3	4	5	4	25
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	4	5	5	4	5	28
12	5	5	4	4	4	5	27
13	5	4	5	5	4	5	28
14	5	5	4	4	4	5	27
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	4	3	4	4	4	24
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	4	4	4	5	25
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	5	4	25
25	4	4	5	4	5	5	27
26	4	4	3	4	3	4	22
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	5	5	5	5	5	29
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	5	4	4	4	5	26
32	5	4	5	5	5	5	29
33	4	4	4	5	4	5	26
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24

38	4	3	5	5	5	5	27
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	5	4	4	4	25
42	4	4	4	4	3	4	23
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	5	5	5	4	4	27
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	5	4	5	5	4	5	28
49	4	4	4	5	4	5	26
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	4	4	4	4	4	25
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	5	4	4	5	26
54	5	5	5	5	5	5	30
55	4	4	3	3	4	4	22
56	4	4	4	4	4	4	24
57	4	5	4	4	4	4	25
58	5	5	4	4	5	4	27
59	4	4	4	4	4	4	24
60	4	5	5	5	5	5	29
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	4	4	4	4	24
63	5	5	5	5	5	4	29
64	5	4	5	4	4	4	26
65	4	4	4	5	4	4	25

Lampira VI

Hasil Kuesioner Kapasitas Sumber Daya Manusia
Responden pada PT Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan

No. Resp.	Kuesioner Kapasitas Sumber Daya Manusia						Total Skor
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	5	4	4	25
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	3	4	3	5	5	5	25
6	4	4	4	5	5	5	27
7	4	5	5	5	4	5	28
8	4	4	4	4	4	4	24
9	2	5	5	5	5	4	26
10	4	4	4	2	4	4	22
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	5	5	4	4	26
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	5	5	4	4	26
15	3	3	3	5	3	5	22
16	4	4	4	4	4	4	24
17	2	1	4	3	4	4	18
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	4	4	4	4	24
23	2	4	3	3	4	4	20
24	4	4	5	4	4	4	25
25	2	5	1	3	4	4	19
26	3	4	4	4	4	4	23
27	4	4	5	5	4	4	26
28	4	3	4	5	5	5	26
29	4	4	4	4	2	5	23
30	4	5	4	5	5	4	27
31	4	5	4	4	5	5	27
32	4	3	4	4	4	4	23
33	4	5	5	4	4	4	26
34	3	3	4	4	4	4	22
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24

38	3	3	5	5	4	5	25
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	5	4	4	4	5	26
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	3	3	3	21
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	4	4	4	4	4	24
47	5	4	5	4	4	4	26
48	3	4	4	4	4	4	23
49	3	3	4	5	5	5	25
50	4	4	4	4	4	4	24
51	3	4	4	5	3	4	23
52	3	4	3	4	4	4	22
53	4	4	5	4	4	4	25
54	5	5	5	4	4	4	27
55	4	4	4	4	3	4	23
56	4	4	4	4	3	4	23
57	4	3	3	4	4	4	22
58	4	5	5	5	5	4	28
59	4	4	4	4	4	4	24
60	5	5	5	4	4	4	27
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	3	3	4	4	4	22
63	1	2	3	4	4	5	19
64	4	5	5	5	4	4	27
65	4	4	4	4	4	4	24

Lampiran VII

Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan

Responden pada PT Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan

No. Resp.	Kuesioner Kinerja Karyawan						Total Skor
	1	2	3	4	5	6	
1	4	5	4	4	4	4	25
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	3	5	4	5	25
6	5	5	4	5	5	5	29
7	4	5	4	4	4	5	26
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	5	4	4	4	4	25
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	4	4	4	4	26
12	4	5	4	5	4	5	27
13	5	5	4	4	4	4	26
14	4	5	4	5	4	5	27
15	3	4	4	5	5	5	26
16	5	5	4	5	4	5	28
17	4	5	5	5	5	5	29
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	4	5	4	4	27
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	5	5	5	5	5	29
25	5	5	4	4	5	5	28
26	4	4	3	4	4	5	24
27	5	5	4	4	5	5	28
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	5	5	5	5	5	29
30	4	4	4	4	4	4	24
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	3	4	4	4	23
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24

38	5	5	3	5	5	5	28
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	5	5	4	5	27
42	4	3	4	4	3	4	22
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	5	5	26
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	4	4	4	3	4	23
47	5	5	4	4	5	5	28
48	4	4	5	5	4	4	26
49	4	5	5	5	4	5	28
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	3	5	4	5	25
52	4	4	4	5	4	5	26
53	4	4	4	5	5	5	27
54	5	5	4	5	5	5	29
55	4	5	4	4	4	4	25
56	4	4	4	4	4	4	24
57	4	4	4	4	4	4	24
58	4	5	4	4	5	5	27
59	4	4	4	4	4	4	24
60	4	5	4	5	5	5	28
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	5	4	5	5	5	28
64	4	4	4	5	4	5	26
65	4	5	3	4	4	4	24

Lampiran VIII

Output SPSS

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.431	.393	1.803

a. Predictors: (Constant), Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.484	4	36.871	11.341	.000 ^b
	Residual	195.070	60	3.251		
	Total	342.554	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.725	2.965		2.269	.027
	Sistem Informasi Akuntansi	.102	.118	.117	.866	.390
	Motivasi Kerja	.141	.150	.141	.946	.348
	Pengendalian Internal	.317	.135	.337	2.351	.022

Kapasitas Sumber Daya Manusia	.187	.095	.215	1.964	.054
-------------------------------	------	------	------	-------	------

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sistem Informasi Akuntansi	.521	1.920
	Motivasi Kerja	.427	2.342
	Pengendalian Internal	.461	2.170
	Kapasitas Sumber Daya Manusia	.789	1.267

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					Sistem Informasi Akuntansi	Motivasi Kerja
1	1	4.982	1.000	.00	.00	.00
	2	.008	25.649	.00	.07	.02
	3	.005	32.498	.91	.17	.00
	4	.003	37.865	.06	.73	.05
	5	.002	47.008	.04	.04	.92

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Pengendalian Internal	Variance Proportions	
			Kapasitas Sumber Daya	Manusia
1	1	.00		.00
	2	.06		.88
	3	.02		.11
	4	.44		.80
	5	.48		.91

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

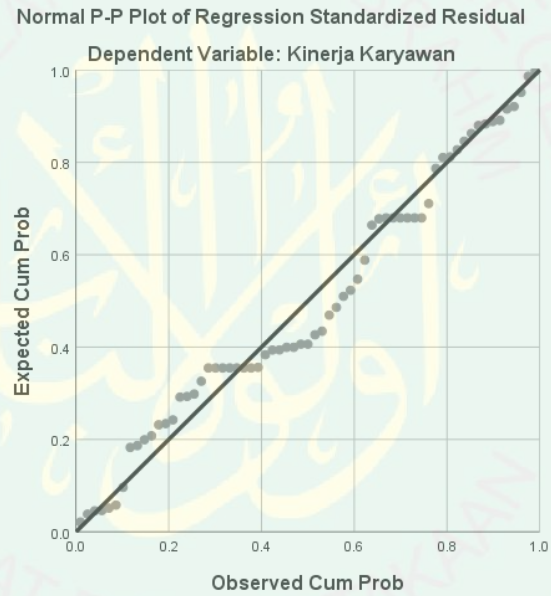
Residuals Statistics^a

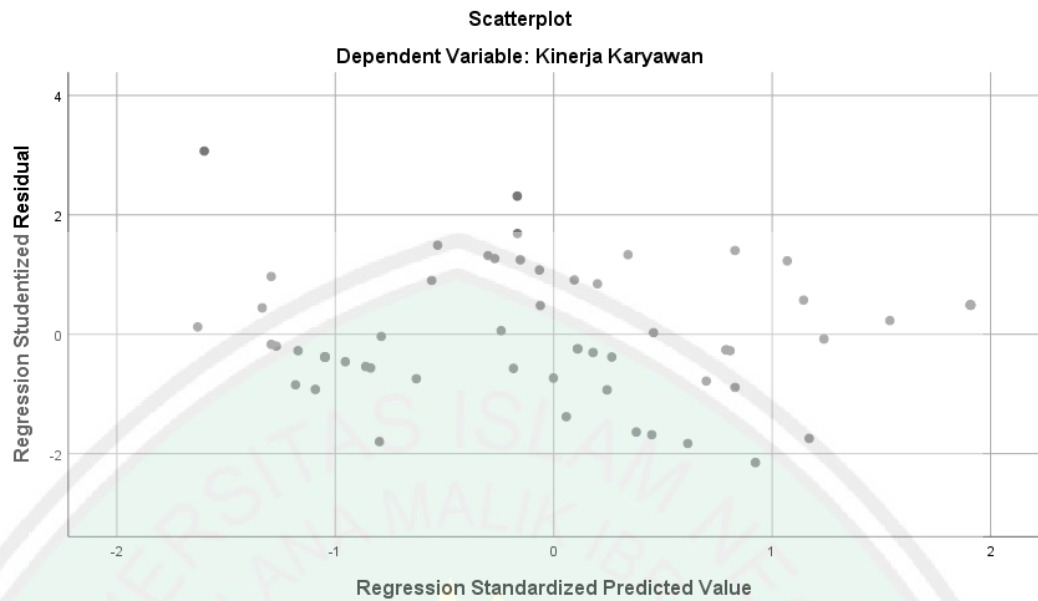
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.79	29.16	26.26	1.518	65
Std. Predicted Value	-1.630	1.908	.000	1.000	65
Standard Error of Predicted Value	.331	.868	.490	.102	65
Adjusted Predicted Value	23.07	29.08	26.24	1.543	65
Residual	-3.663	5.167	.000	1.746	65
Std. Residual	-2.031	2.866	.000	.968	65
Stud. Residual	-2.149	3.069	.005	1.017	65
Deleted Residual	-4.099	5.928	.018	1.928	65

Stud. Deleted Residual	-2.218	3.315	.008	1.040	65
Mahal. Distance	1.174	13.863	3.938	2.185	65
Cook's Distance	.000	.277	.021	.042	65
Centered Leverage Value	.018	.217	.062	.034	65

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts





REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2 X3

/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID)

/SAVE RESID.

Regression

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.394	.364	1.845

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.938	3	44.979	13.215	.000 ^b
	Residual	207.616	61	3.404		
	Total	342.554	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.483	2.892		2.933	.005
	Sistem Informasi Akuntansi	.134	.120	.153	1.119	.268
	Motivasi Kerja	.197	.150	.196	1.308	.196
	Pengendalian Internal	.336	.138	.358	2.443	.017

Coefficients ^a						
				Collinearity Statistics		
Model				Tolerance	VIF	
1	(Constant)					
	Sistem Informasi Akuntansi			.531	1.884	
	Motivasi Kerja			.443	2.260	

Pengendalian Internal	.463	2.159
-----------------------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions		
					Sistem Informasi Akuntansi	Motivasi Kerja	
1	1	3.989	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.005	28.461	.89	.21	.01	.01
	3	.003	33.857	.05	.74	.06	.06
	4	.002	41.941	.06	.05	.94	.94

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions	
		Pengendalian Internal	
1	1		.00

2	.06
3	.45
4	.49

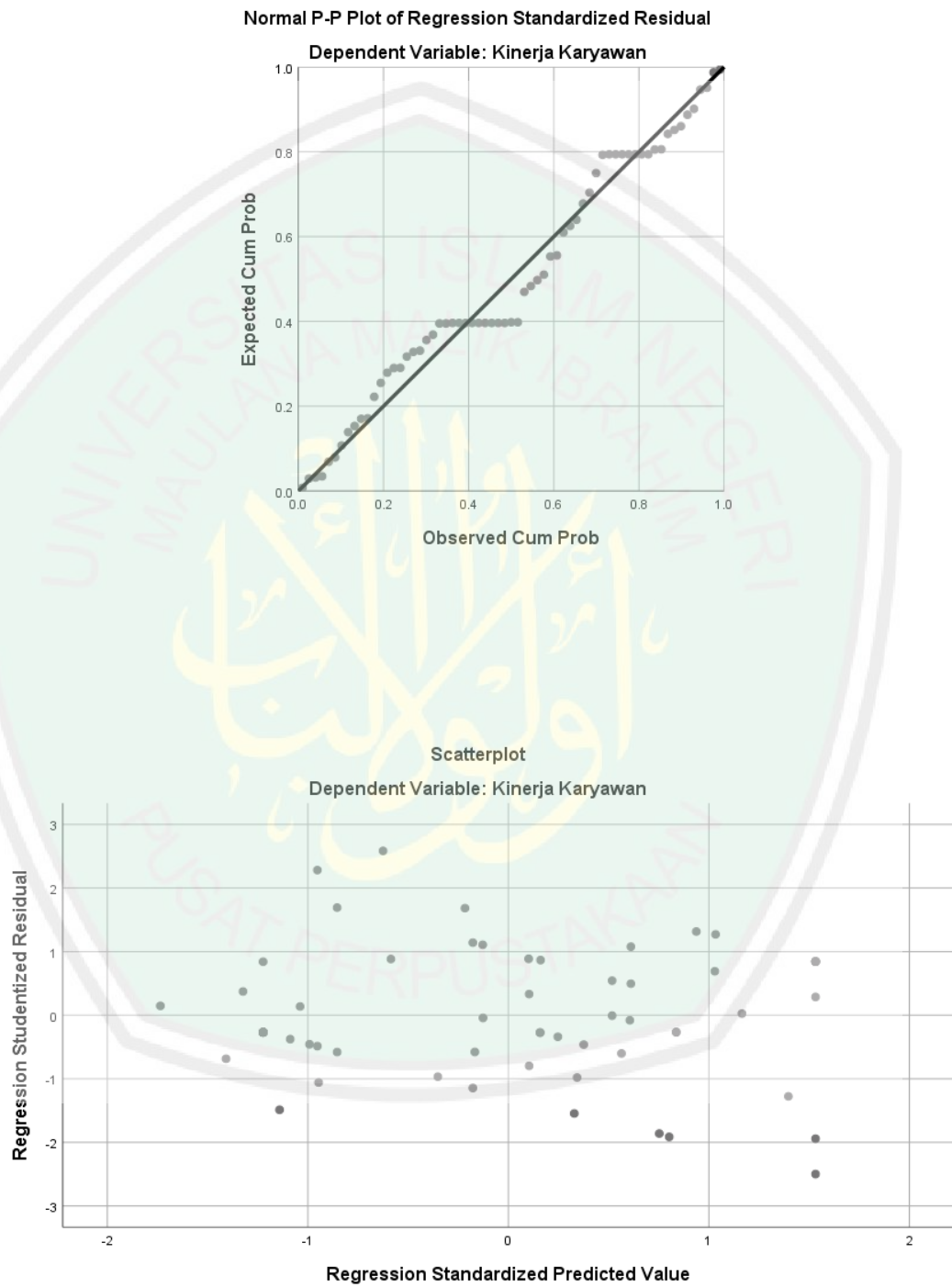
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.74	28.49	26.26	1.452	65
Std. Predicted Value	-1.736	1.532	.000	1.000	65
Standard Error of Predicted Value	.268	.671	.449	.088	65
Adjusted Predicted Value	23.72	28.73	26.26	1.453	65
Residual	-4.486	4.646	.000	1.801	65
Std. Residual	-2.431	2.518	.000	.976	65
Stud. Residual	-2.498	2.585	.001	1.008	65
Deleted Residual	-4.734	4.893	.003	1.920	65
Stud. Deleted Residual	-2.615	2.716	.001	1.027	65
Mahal. Distance	.369	7.476	2.954	1.597	65
Cook's Distance	.000	.089	.017	.022	65
Centered Leverage Value	.006	.117	.046	.025	65

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts



NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_1

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created	26-NOV-2019 16:36:03	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used		Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.

Syntax		NPART TESTS
		/K-S(NORMAL)=RES_1
		/MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03
	Number of Cases Allowed ^a	786432

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74584314
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.073
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_2

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		
Output Created	26-NOV-2019 16:46:30	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_2 /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Number of Cases Allowed ^a	786432
--------------------------------------	--------

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80110990
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.128
	Negative	-.091
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

DATASET ACTIVATE DataSet0.

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2 X3.

Regression

Notes

Output Created	26-NOV-2019 18:03:14	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
		/NOORIGIN
		/DEPENDENT Y
		/METHOD=ENTER X1 X2 X3.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Memory Required	3616 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet2]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.394	.364	1.845

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.938	3	44.979	13.215	.000 ^b
	Residual	207.616	61	3.404		
	Total	342.554	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	8.483	2.892		2.933	.005
	X1	.134	.120	.153	1.119	.268
	X2	.197	.150	.196	1.308	.196
	X3	.336	.138	.358	2.443	.017

a. Dependent Variable: Y

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4.

Regression

Notes

Output Created	26-NOV-2019 18:05:46	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>

	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4.	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Memory Required	4192 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.431	.393	1.803

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.484	4	36.871	11.341	.000 ^b
	Residual	195.070	60	3.251		
	Total	342.554	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.725	2.965		2.269	.027
	X1	.102	.118	.117	.866	.390
	X2	.141	.150	.141	.946	.348
	X3	.317	.135	.337	2.351	.022
	X4	.187	.095	.215	1.964	.054

a. Dependent Variable: Y

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4 X1X4 X2X4 X3X4.

Regression

Notes

Output Created	26-NOV-2019 18:07:01	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4 X1X4 X2X4 X3X4.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02

Elapsed Time	00:00:00.03
Memory Required	6336 bytes
Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3X4, X1, X2, X3, X4, X1X4, X2X4 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.601	1.462

a. Predictors: (Constant), X3X4, X1, X2, X3, X4, X1X4, X2X4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.710	7	31.530	14.750	.000 ^b
	Residual	121.844	57	2.138		
	Total	342.554	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3X4, X1, X2, X3, X4, X1X4, X2X4

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.036	28.301		.814	.419
	X1	-2.255	.994	-2.576	-2.268	.027
	X2	7.696	1.774	7.674	4.338	.000
	X3	-5.658	1.573	-6.020	-3.597	.001
	X4	-.418	1.158	-.482	-.361	.719

X1X4	.096	.042	4.814	2.310	.025
X2X4	-.303	.071	-14.683	-4.258	.000
X3X4	.236	.063	11.425	3.722	.000

a. Dependent Variable: Y

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4 X1X4 X2X4 X3X4.

Regression

Notes

Output Created	26-NOV-2019 18:15:18	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4 X1X4 X2X4 X3X4.	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Memory Required	6336 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	PI x KSDM, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, Kapasitas Sumber Daya Manusia, SIA x KSDM, MK x KSDM ^b	.	Enter
---	---	---	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.601	1.462

a. Predictors: (Constant), PI x KSDM, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, Kapasitas Sumber Daya Manusia, SIA x KSDM, MK x KSDM

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.710	7	31.530	14.750	.000 ^b
	Residual	121.844	57	2.138		
	Total	342.554	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), PI x KSDM, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, Kapasitas Sumber Daya Manusia, SIA x KSDM, MK x KSDM

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.036	28.301		.814	.419
	Sistem Informasi Akuntansi	-2.255	.994	-2.576	-2.268	.027
	Motivasi Kerja	7.696	1.774	7.674	4.338	.000
	Pengendalian Internal	-5.658	1.573	-6.020	-3.597	.001
	Kapasitas Sumber Daya Manusia	-.418	1.158	-.482	-.361	.719
	SIA x KSDM	.096	.042	4.814	2.310	.025
	MK x KSDM	-.303	.071	-14.683	-4.258	.000
	PI x KSDM	.236	.063	11.425	3.722	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ZURAIDAH, SE.,MSA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Adin Nugroho Jody Atmojo
NIM : 15520112
Handphone : 081250675933
Konsentrasi : Sistem Informasi Akuntansi
Email : adins.photo@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Pengendalian Internal dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia sebagai Variabel *Moderating* pada PT Gudang Garam Tbk. Cabang Tarakan

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	17%	10%	5%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating Pada PT Gudang Garam Tbk

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

4%

★ eprints.uny.ac.id

Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Adin Nugroho Jody Atmojo
Tempat, Tanggal Lahir : Tarakan, 31 Desember 1996
Alamat Asal : Jl. Cempaka, RT 65, No 126, Pasir Putih, Kec.
Tarakan Barat, Kalimantan Utara
Telepon/HP : 081250675933
E-mail : adins.photo@gmail.com
Facebook : -

Pendidikan Formal

2001 – 2003 : TK Bhayangkari Tarakan
2003 – 2009 : SDN Utama 1 Tarakan
2009 – 2012 : SMPN 1 Tarakan
2012 – 2015 : SMAN 1 Tarakan