

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SISTEM  
INFORMASI AKUNTANSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU KABUPATEN  
MALANG**

**SKRIPSI**



**O l e h**

**AMIRA**

**NIM : 17520089**

**JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2021**

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA PT PG RAJAWALI I UNIT PG  
KREBET BARU KABUPATEN MALANG**

**SKRIPSI**

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



**O l e h**

**AMIRA**

**NIM : 17520089**

**JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2021**

## **LEMBAR PERSETUJUAN**

### **PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU KABUPATEN MALANG**

#### **SKRIPSI**

O l e h

**AMIRA**

NIM : 17520089

Telah disetujui pada tanggal 16 Juni 2021

**Dosen Pembimbing,**



**Ditya Permatasari, M.S.A., Ak  
NIP. 1987092020 180201 2 183**

Mengetahui :

**Ketua Jurusan,**

**Dr. Hj. Nanik Wahyuni, S.E., M.Si., Ak., CA  
NIP. 19720322 200801 2 005**

## LEMBAR PENGESAHAN

# PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU KABUPATEN MALANG

## SKRIPSI

O l e h

**AMIRA**

NIM : 17520089

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji dan Dinyatakan Diterima sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun) Pada 16 Juni 2021

### Susunan Dewa Penguji

1. Ketua Penguji  
**Yuniarti Hidayah Suyoso Putra, SE.,  
M.Bus., Ak. CA, M.Res, Ph.D**  
NIP. 197606172008012020
2. Dosen Pembimbing.Sekretaris  
**Ditya Permatasari, M.S.A., Ak**  
NIP. 1987092020 180201 2 183
3. Penguji Utama  
**Zuraidah, M.S.A**  
NIP. 197612102009122001

### Tanda Tangan

(  )

(  )

(  )

Disahkan Oleh:  
Ketua Jurusan,

**Dr. Hj. Nanik Wahyuni, S.E., M.Si., Ak., CA**  
NIP. 19720322 200801 2 005

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amira  
NIM : 17520089  
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 PENGENDALIAN INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU KABUPATEN MALANG**

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, 21 Mei 2021  
Hormat Saya,



Amira  
NIM : 17520089

## HALAMAN MOTTO

*“When you know a way to make someone’s work easier, do it. Believe it in your heart, you’ll get the same thing maybe even better when you need it the most.”*

(Penulis)

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Pengendalian Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PG Rajawali I Unit PG Kregbet Baru Kabupaten Malang”.

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. Prof. Dr. H. Abdul Haris, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Prof. Dr. H. Nur Asnawi, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Hj. Nanik Wahyuni, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Ketua Jurusan Akuntansi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Ditya Permatasari, M.S.A., Ak selaku Dosen Pembimbing skripsi ini
5. Aba, Mama, Adik penulis yang selalu mendukung, memberi semangat, dan senantiasa mendoakan demi kelancaran pengerjaan skripsi ini

6. Sahabat-sahabat penulis Hervina Yuniar, Dzakhirah Desi Wulandari, Hajar Salsabila, Magfirah Ifania D.N. yang selalu mendukung dan memberi semangat
7. Anggota kamar 47 ma'had Fatimah Azzahra tahun 2017-2018 yang tidak lupa untuk saling menyemangati satu sama lain
8. Teman-teman jurusan akuntansi Angkatan 2017 yang turut memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya Zulzilawati, Diah Dwi Tantri dan Kharisma M.J yang sudah menemani penulis sejak awal perkuliahan dan selalu memberi masukan, membantu, dan memberi semangat kepada penulis
9. Karyawan akuntansi dan keuangan PT PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru
10. Dan seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-satu yang turut serta membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal 'Alamin...

Malang, 9 Juni 2021

Amira

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab) .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu .....	12
2.2 Kajian Teoritis.....	21
2.2.1 Pengendalian Internal .....	21
2.2.1.1 Pengertian Pengendalian Internal.....	21
2.2.1.2 Tujuan Pengendalian Internal Penjualan.....	23
2.2.1.3 Indikator Pengendalian Internal .....	23
2.2.1.4 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.2.2 Budaya Organisasi.....	27
2.2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	27
2.2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	29
2.2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi.....	30
2.2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi .....	31

2.2.2.5 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan .....	32
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	33
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	33
2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	34
2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	35
2.2.4 Sistem Informasi Akuntansi .....	36
2.2.4.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi.....	36
2.2.4.2 Manfaat Penyusunan Sistem Informasi Akuntansi .....	37
2.2.4.3 Kualitas Informasi .....	39
2.2.5 Integritas Islam (Al-Quran) .....	40
2.3 Kerangka Konseptual .....	44
2.4 Hipotesis Penelitian.....	46
2.4.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.....	46
2.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	47
2.4.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.....	49
2.4.4 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Sistem Informasi Akuntansi.....	50
2.4.5 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi .....	51
2.4.6 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi sebagai Variabel Intervening Mempengaruhi Hubungan Antara Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan.....	52
2.4.7 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi sebagai Variabel Intervening Mempengaruhi Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan .....	53
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>55</b>
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	55
3.2 Lokasi Penelitian.....	55
3.3 Populasi dan Sampel .....	55
3.3.1 Populasi .....	55
3.3.2 Sampel .....	56
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	57
3.5 Data dan Jenis Data.....	58
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	59

3.7 Definisi Operasional Variabel.....	59
3.8 Skala Pengukuran.....	62
3.9 Uji Kualitas Data.....	63
3.9.1 Uji Validitas.....	63
3.9.2 Uji Reliabilitas.....	64
3.10 Analisis Data.....	65
3.10.1 <i>Pilot Test</i> .....	65
3.10.2 Analisis Regresi Berganda.....	65
3.10.3 Analisis Statistik Dekriptif.....	66
3.10.4 Alat Analisis.....	67
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>68</b>
4.1 Gambaran Umum PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU.....	68
4.2 Visi Misi PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU.....	69
4.3 Struktur Organisasi PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU.....	70
4.4 <i>Pilot Test</i> .....	70
4.4.1 Uji Validitas.....	70
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	73
4.5 Hasil Penelitian.....	74
4.5.1 Karakteristik Responden.....	75
4.5.2 Analisis Regresi Berganda.....	78
4.5.2.1 Analisis Regresi Berganda Persamaan 1.....	78
4.5.2.2 Analisis Regresi Berganda Persamaan 2.....	83
4.5.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	86
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	87
4.6.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.....	87
4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	88
4.6.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.....	89
4.6.4 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Sistem Informasi Akuntansi.....	89
4.6.5 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi.....	90

4.6.6 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi sebagai Variabel Intervening Mempengaruhi Hubungan Antara Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan.....	91
4.6.7 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi sebagai Variabel Intervening Mempengaruhi Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan .....	93
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>94</b>
5.1 Kesimpulan .....	94
5.2 Saran.....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>97</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Ringkasan Finansial PT PG RAJAWALI I .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	12
Tabel 3.1 Populasi Penelitian di PT PG RAJAWALI I Unit Kerebet Baru Kabupaten Malang.....	56
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	60
Tabel 3.3 Bobot Skor Modifikasi Skala <i>Likert</i> .....	63
Tabel 3.4 Kriteria Reliabilitas Data Penelitian .....	64
Tabel 4.1 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas <i>Pilot Test</i> .....	71
Tabel 4.2 Hasil Rekapitulasi Uji Reliabilitas <i>Pilot Test</i> .....	74
Tabel 4.3 Rangkuman Karakteristik Responden.....	75
Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan 1 .....	79
Tabel 4.5 Koefisien Determinasi Berganda Persamaan 1 .....	79
Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan 2 .....	83
Tabel 4.7 Koefisien Determinasi Berganda Persamaan 2.....	83
Tabel 4.8 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	86

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU.....	70
Gambar 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	76
Gambar 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
Gambar 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	77
Gambar 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	78

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1: Lembar Kuesioner .....	105
Lampiran 2: Tabulasi Data Mentah Pilot Test .....	113
Lampiran 3: Hasil Uji Validitas Pilot Test.....	116
Lampiran 4: Hasil Uji Reliabilitas Pilot Test.....	128
Lampiran 5: Tabulasi Data Mentah Hasil Penelitian .....	129
Lampiran 6: Hasil Analisis Regresi Berganda .....	134
Lampiran 7: Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	135
Lampiran 8: Surat Izin Penelitian .....	136
Lampiran 9: Bukti Konsultasi .....	140
Lampiran 10: Biodata Peneliti .....	141

## ABSTRAK

Amira. 2021. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Sistem Informasi Akuntansi sebagai Variabel Intervening pada PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU Kabupaten Malang”

Pembimbing : Ditya Permatasari, M.S.A., Ak

Kata Kunci : Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Sistem Informasi Akuntansi

---

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan sistem informasi akuntansi sebagai variabel intervening. Pengendalian internal dan budaya organisasi merupakan variabel independent dan budaya organisasi berperan sebagai variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi dan keuangan dalam PT PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru. Total populasinya sebanyak 45 orang. Maka dari itu jumlah populasi digunakan seluruhnya sebagai sampel penelitian ini. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dengan melihat hasil koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh variabel intervening dan analisis statistik deskriptif. Terdapat tujuh hipotesis yang dapat diformulasikan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; 4) pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi; 5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi; 6) secara tidak langsung pengendalian internal melalui sistem informasi akuntansi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan 7) secara tidak langsung budaya organisasi melalui sistem informasi akuntansi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

Amira. 2021. *THESIS*. Title: “Effect of Internal Control and Organizational Culture on Employee Performance with Accounting Information System as Intervening Variable at PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU Malang Regency”

*Advisor* : Ditya Permatasari, M.S.A., Ak

*Keywords* : Internal Control, Organizational Culture, Accounting Information System

---

*This study aims to find out the influence of internal control and organizational culture on employee performance with accounting information systems as the intervening variable. Internal control and organizational culture are the independent variables, and organizational culture acts as a dependent variable.*

*The population in this study is the employees of accounting and finance department in PT PG RAJAWALI I Unit PG Kreet Baru. The total population is 45 people. Therefore, the population is used entirely as a sample of this study. The data analysis were using multiple regression analysis by looking at the results of the coefficient of determination to determine the influence of intervening variables and descriptive statistical analysis. Seven hypotheseses are formulated in this study.*

*The results of indicate 1) internal control has a positive and significant effect on employee performance; 2) organizational culture has a negative and significant effects on employee performance; 3) accounting information system has a positive and insignificant effect on employee performance; 4) internal control has a positive and significant effect on accounting information systems; 5) organizational culture positively and significantly affects accounting information systems; 6) internal control through accounting information systems indirectly has a positive and insignificant influence on employee performance and 7) the culture of the organization through accounting information systems has indirect a positive and significant influence on employee performance.*

## مستخلص البحث

أميرة. 2021. أطروحة. العنوان: "تأثير الرقابة الداخلية والثقافة التنظيمية على أداء الموظف مع نظام المعلومات المحاسبية كمتغير متداخل في شركة ( PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU ) منطقة مالانج".

المشرفة: دتيا فيرماتا ساري، الماجستير.

الكلمات المفتاحية: الرقابة الداخلية، الثقافة التنظيمية، نظام المعلومات المحاسبية.

الغرض من هذا البحث هو معرفة تأثير الرقابة الداخلية والثقافة التنظيمية على أداء الموظف مع نظام المعلومات المحاسبية كمتغير متداخل. الرقابة الداخلية والثقافة التنظيمية متغيران مستقلان في هذا البحث، ثم تعمل الثقافة التنظيمية كمتغير تابع. بصرف النظر عن المتغيرات المستقلة والتابعة، وكذلك يستخدم هذا البحث نظام المعلومات المحاسبية كمتغير متداخل.

كان السكان في هذا البحث هم من موظفي قسم المحاسبة والمالية في شركة ( PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU ). يبلغ إجمالي عدد السكان 45 شخصًا، لذلك يتم استخدام إجمالي السكان كعينة من هذا البحث. تحليل البيانات المستخدمة هو تحليل الانحدار المتعدد من خلال النظر في معامل التحديد لمعرفة تأثير المتغيرات المتداخلة وتحليل الإحصائي الوصفي. هناك 7 فرضيات يمكن صياغتها في هذا البحث.

. وكانت النتائج من هذا البحث: (1) للرقابة الداخلية تأثير إيجابي وهام على أداء الموظف؛ (2) للثقافة التنظيمية تأثير سلبي وهام على أداء الموظف؛ (3) نظام المعلومات المحاسبية له تأثير إيجابي وغير هام على أداء الموظف؛ (4) للرقابة الداخلية تأثير إيجابي وهام على نظام المعلومات المحاسبية. (5) للثقافة التنظيمية تأثير إيجابي وهام على نظام المعلومات المحاسبية. (6) للرقابة الداخلية بشكل غير مباشر من خلال نظام المعلومات المحاسبية تأثير إيجابي وغير هام على أداء الموظف و (7) بشكل غير مباشر للثقافة التنظيمية من خلال نظام المعلومات المحاسبية تأثير إيجابي وهام على أداء الموظف.

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah aset terbesar dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang menentukan kesuksesan perusahaan. Maka dari itu, sebuah perusahaan dituntut untuk mengatur kebijakan dengan baik demi bertahan hidup (Sengke. 2016). Sumber daya manusia merupakan perencana dan pelaku aktif dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, sebuah perusahaan tentunya tidak akan bisa bertahan hidup. Samsudin (2009:21) menjelaskan bahwa aset paling penting yang harus dimiliki organisasi atau perusahaan yang harus dipertahankan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar kegiatan operasional perusahaan dilaksanakan oleh sumber daya manusia.

Mengetahui karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting, seorang pimpinan perusahaan sudah sewajarnya memiliki upaya dalam hal meningkatkan kualitas karyawannya. Sebelum melakukan hal tersebut, pimpinan juga harus tau sejauh apa karyawannya memenuhi standar. Salah satu cara untuk mengetahuinya yaitu dengan adanya penilaian terhadap kinerja karyawan. Suratini (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja

yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa penilaian terhadap kinerja karyawan itu penting, karena dengan adanya penilaian kinerja karyawan, pimpinan dapat mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dari hasil kerja yang telah dicapai selama periode tertentu.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, PT PG RAJAWALI I Unit PG Kregbet Baru Kabupaten Malang di dalam kantornya sudah menerapkan adanya penilaian kinerja dengan cukup baik. Hal ini dilihat dari adanya ringkasan atas hasil kerja yang diperoleh setiap bulan dan dikategorikan menjadi karyawan dengan *good performances* dan *bad performances* yang dipampang di *lobby* kantor PT PG RAJAWALI I Unit PG Kregbet Baru Kabupaten Malang. Ini berarti siapapun pengunjungnya akan mengetahui siapa saja yang masuk kedalam kategori tersebut. Dengan begitu, karyawan yang masuk kategori *bad performances* tentunya akan terpacu semangatnya untuk memperbaiki kinerjanya di bulan berikutnya dan seterusnya.

Pengendalian internal adalah semua rencana organisasional, metode, dan pengukuran yang dipilih oleh suatu kegiatan usaha untuk mengamankan harta kekayaannya, mengecek keakuratan dan keandalan data akuntansi usaha tersebut, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendukung dipatuhinya kebijakan manajerial yang telah ditetapkan (Diana dan Setiawati, 2012:82). Atas pengertian diatas dapat diartikan bahwa dengan baik buruknya

pengendalian internal sebuah perusahaan akan sangat memengaruhi kinerja karyawan. Pengendalian internal secara keseluruhan menentukan bagaimana karyawan menjalani tugasnya dalam aktivitas operasional perusahaan, dengan begitu semakin baik pengendalian internal secara keseluruhan maka seharusnya semakin baik pula kinerja karyawannya.

Faktor selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi tercipta untuk membentuk ciri khas yang berbeda antara suatu perusahaan dengan perusahaan lain. Budaya organisasi merupakan nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan sebuah organisasi yang sudah diciptakan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi atau karyawan yang kemudian disosialisasikan kepada karyawan baru untuk diterapkan dalam aktivitas operasional perusahaannya dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan perusahaan (Wirawan, 2007:10). Ini berarti terciptanya sebuah budaya organisasi akan memiliki dampak yang kuat bagi karyawan, baik itu positif maupun negatif. Dengan adanya budaya organisasi yang sudah tertanamkan di sebuah perusahaan akan menjadikan sudut pandang yang akan terus berlanjut bagi karyawannya dalam menjalani aktivitas operasional perusahaan dan dalam menghadapi masalah yang dihadapi.

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, cara yang efektif dan efisien agar tahapan yang akan dijalani secara rutinnya dapat dipahami dengan baik yaitu dengan adanya penggunaan sistem. Sistem yang baik dan terstruktur dengan rapih akan membantu karyawan dalam megambil keputusan. Rachman (2006) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi adalah seperangkat hal

yang berhubungan satu sama lain berfungsi untuk mengumpulkan, kemudian diproses, disimpan dan disebarluaskan kepada pengguna informasi agar dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan dan pengawasan dalam sebuah perusahaan.

Mulyati (2005) menelaskan adanya sistem informasi akuntansi yaitu untuk mencatat seluruh kegiatan operasional perusahaan dengan cara yang otomatis yang mengakibatkan pimpinan perusahaan mendapatkan laporan yang berfaedah demi menilai efisiensi perusahaan, juga untuk menetapkan kebijakan dan mengambil keputusan. Menurut Weygand (2007) tahapan yang ada di dalam siklus akuntansi terdiri dari beberapa dokumen yang menunjukkan bukti dari transaksi, peristiwa, catatan, neraca saldo, kertas kerja dan hasil laporan keuangan. Adapun sebuah sistem informasi akuntansi dalam perusahaan dapat berupa manual atau elektronik. Namun dengan berkembangnya zaman, sudah sepatutnya sistem informasi akuntansi yang digunakan oleh perusahaan apapun berbentuk elektronik.

Penelitian ini dilakukan karena adanya keselarasan penelitian dengan Suryanto (2014), Olufunmilayo & Hannah (2018) dan Taradipa (2017) yang menggunakan variabel independen pengendalian internal dan variabel dependen kinerja karyawan. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selaras juga dilakukan oleh Hilendri dkk. (2018) yang melakukan penelitian antara hubungan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Hasanuh (2016) yang menggunakan variabel independen berupa sistem informasi akuntansi, variabel dependen berupa kinerja pegawai dan budaya organisasi yang menjadi variabel intervening. Penelitian ini menghasilkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap budaya organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif kinerja pegawai, sistem informasi akuntansi berpengaruh positif kinerja pegawai, dan budaya organisasi mampu memediasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan dengan penelitian ini terletak di variabel independen yang digunakan yaitu pengendalian internal dan budaya organisasi, sedangkan sistem informasi akuntansi sebagai variabel intervening. Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Hasanuh, 2016). Sistem informasi akuntansi dijadikan sebagai variabel intervening karena adanya sistem bagi sebuah perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Seiring berjalannya waktu, penggunaan sistem bagi perusahaan adalah hal yang sangat perlu di beri perhatian. Salah satu fungsi sistem menurut Wilkinson (2000) ialah untuk pengendalian data, ini artinya data yang didapatkan dari pimpinan perusahaan yang selanjutnya digunakan untuk kepentingan karyawan tergantung dari jalannya sistem. Jadi semakin baik sistem yang dipakai perusahaan, tentunya akan mempengaruhi hasil kerja karyawan, dan akan menjadikan karyawan tersebut bagus dalam penilaian kinerjanya, begitupun sebaliknya.

Hal yang menarik peneliti untuk mengambil topik ini dalam penelitiannya ialah dari hasil observasi awal di PT PG RAJAWALI I Unit Krebet Baru dimana seperti yang sudah disebutkan diatas, perusahaan ini sudah menerapkan sistem untuk penilaian kinerja karyawannya. Saat peneliti melakukan observasi awal, hasil dari penilaian kinerja karyawan masih banyak karyawan yang termasuk dalam kategori buruk. Melihat hal tersebut berbanding terbalik dengan kondisi *real* karyawan saat itu. Kedisiplinan karyawan tergolong masih kurang. Hal ini juga didukung oleh ketidakstabilan penjualan pada PT PG RAJAWALI I pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Ringkasan Finansial PT PG RAJAWALI I**

Akun/Tahun	dalam jutaan rupiah			
	2016	2017	2018	2019
Penjualan	685.706	791.167	769.455	2.218.681
Laba Kotor	197.720	232.388	185.854	306.372
Laba Rugi Sebelum Pajak	175.325	157.544	92.271	191.321
Laba Periode Beralan	135.481	116.434	67.927	141.480
<b>Total Laba Rugi Komprehensif</b>	<b>231.945</b>	<b>108.144</b>	<b>70.406</b>	<b>139.747</b>

Sumber: Laporan keuangan tahunan PT PG RAJAWALI I 1 Tahun 2019

Tabel diatas ini menunjukkan fluktuasi yang terjadi pada PT PG RAJAWALI I Unit Krebet Baru di empat tahun terakhir. Dapat dilihat di tabel tersebut, PG Krebet tidak pernah mendapatkan kerugian, namun dari tahun 2016 sampai 2018 laba yang didapatkan selalu menurun. Walaupun dari tahun 2017 ke tahun 2018 penjualannya menurun, namun penjualan tahun 2016 ke 2017 meningkat, terutama di tahun 2018 ke tahun 2019, penjualannya meningkat secara drastis. Tetapi laba yang didapatkan di tahun 2019 masih terdapat selisih 92.198 juta rupiah dengan lebih banyak laba di tahun 2016 yang penjualannya jauh lebih banyak di tahun 2019 dengan selisih 1.532.975.000.

Dari ringkasan finansial PT PG RAJAWALI I Tahun 2019 dapat disimpulkan bahwa perusahaan ini tidak cukup stabil dalam menjalankan penjualannya. Ketidakstabilan penjualan perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu kinerja karyawan. Hal-hal yang kemudian dapat memengaruhi kinerja karyawan antara lain pengendalian internal, budaya organisasi dan sistem informasi akuntansi.

Banyaknya aktivitas perusahaan, terutama perusahaan manufaktur membuat pimpinan perusahaan harus mampu membuat kebijakan-kebijakan tertentu untuk mengontrol dan meminimalisir masalah dalam hal penjualan. Kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sepatutnya dianggap *urgent* bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Tersusunnya pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi yang baik sangat diperlukan. Adanya budaya organisasi yang sifatnya mendukung dan meningkatkan kualitas perusahaan juga perlu diciptakan. Semakin kompleks sebuah perusahaan menjalani kegiatan operasionalnya, maka sudah seharusnya sebuah perusahaan memperhatikan sistem yang digunakan untuk mendukung kegiatan tersebut. baik atau tidaknya sebuah sistem yang telah ditentukan oleh perusahaan, tentunya menentukan hasil dari pekerjaan karyawannya.

Hal yang kemudian menjadi perhatian penulis mengambil penelitian ini adalah saat observasi awal dilakukan, karyawan di PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU ini banyak yang terlihat tidak berada di tempatnya masing-masing. Kemudian saat memasuki kantor, seperti yang sudah disebutkan diatas, perusahaan ini sudah menerapkan penilaian terhadap kinerja karyawan yang

dimana penilaian kinerja tersebut bekerja secara otomatis dengan komputer masing-masing karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan sistem informasi akuntansi sebagai variabel intervening dan peneliti memilih Pabrik Gula Kribet Baru sebagai objek penelitiannya. Maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU KABUPATEN MALANG”** dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan apakah sistem informasi akuntansi dapat memediasi pengaruh pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PG RAJAWALI I Unit PG Kribet Baru Kabupaten Malang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang di telah di paparkan diatas, maka pokok permasalahan yang bisa diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengendalian internal di PT PG RAJAWALI I Unit PG Kribet Baru berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi di PT PG RAJAWALI I Unit PG Kribet Baru berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah sistem informasi akuntansi di PT PG RAJAWALI I Unit PG Krebet Baru berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pengendalian internal di PT PG RAJAWALI I Unit PG Krebet Baru berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi?
5. Apakah budaya organisasi di PT PG RAJAWALI I Unit PG Krebet Baru berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi?
6. Apakah sistem informasi akuntansi sebagai variabel intervening mempengaruhi hubungan antara pengendalian internal dan kinerja karyawan?
7. Apakah sistem informasi akuntansi sebagai variabel intervening mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh pengendalian internal di PT PG RAJAWALI I 1 Unit PG Krebet Baru terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi di PT PG RAJAWALI I 1 Unit PG Krebet Baru terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi di PT PG RAJAWALI I Unit PG Krebet Baru terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui pengaruh pengendalian internal di PT PG RAJAWALI I 1 Unit PG Krebet Baru terhadap sistem informasi akuntansi.
5. Mengetahui pengaruh budaya organisasi di PT PG RAJAWALI I 1 Unit PG Krebet Baru terhadap sistem informasi akuntansi.

6. Mengetahui sistem informasi akuntansi sebagai variabel intervening mempengaruhi hubungan antara pengendalian internal dan kinerja karyawan.
7. Mengetahui sistem informasi akuntansi sebagai variabel intervening mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang telah di uraikan di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis bagi semua pihak yang terkait, terutamanya bagi pihak-pihak berikut ini:

1. Penulis

Adanya penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang sudah di dapat di bangku kuliah mengenai sistem informasi akuntansi. Bagaimana penerapannya dalam perusahaan, kemudian bagaimana perusahaan itu menerapkan sistem informasi akuntansi, apakah sudah sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan atau belum. Dengan begitu penulis dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mengurangi potensi resiko dari penggunaan sistem informasi akuntansi penjualan dan membantu mengatasi masalah-masalah yang sedang dihadapi perusahaan.

2. Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya pengendalian internal, budaya organisasi/perusahaan, sistem informasi akuntansi terhadap kinerja

karyawan di perusahaan. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan mengenai pengendalian internal, budaya organisasi/perusahaan, sistem informasi akuntansi yang sudah diterapkan selama ini. Dengan begitu, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan kualitas perusahaan.

### 3. Peneliti Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan informasi tambahan bagi mahasiswa atau peneliti dalam pengkajian topik-topik sejenis, yaitu yang berkaitan dengan pengendalian internal, budaya organisasi, sistem informasi akuntansi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

## BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Endarwati, Suhendro dan Dewi (2018)  <i>The Influence Of Accounting Information Systems, Leadership Style, Work Motivation On Employees Performance</i>	<u>Variabel Independen</u> - Sistem Informasi Akuntansi - Gaya Kepemimpin an - Motivasi Kerja  <u>Variabel Dependen</u> - Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Berganda	Sistem informasi akuntansi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Hasanuh (2016)  Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (SIA) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris	<u>Variabel Independen</u> - Sistem Informasi Akuntansi  <u>Variabel Dependen</u> - Kinerja Pegawai  <u>Variabel Intervening</u>	Analisis Regresi Variabel Mediasi dengan Metode Kausal Step	Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Budaya Organisasi, Budaya Organisasi berpengaruh positif Kinerja Pegawai, Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif Kinerja Pegawai, dan budaya organisasi mampu memediasi.

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
	Pada Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Karawang)	- Budaya Organisasi		
3	Febriansyah (2018) <i>The Influence of Accounting Information System On Employees Performances At Gapensi Jabar</i>	<u>Variabel Independen</u> - Sistem Informasi Akuntansi <u>Variabel Dependen</u> - Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Sederhana	Sistem informasi akuntansi (SIA) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. SIA tidak terlalu berpengaruh dominan yang berarti masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi, kemampuan kerja, teknologi informasi, dan lain sebagainya.
4	Suryanto (2014) <i>Internal Control, Discipline Of Its Impact On Employee Performance: Case Study On Islam Institute State Raden Intan Lampung, Indonesia</i>	<u>Variabel Independen</u> - Pengendalian Internal - Disiplin Kerja <u>Variabel Dependen</u> - Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Pengendalian internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitupun dengan hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan yang positif dan signifikan.

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
5	<p>Olufunmilayo dan Hannah (2018)</p> <p><i>Effect of Internal Control System on Employee Performance of Small-Scale Manufacturing Enterprises in Ondo State, Nigeria</i></p>	<p><u>Variabel Independen</u></p> <p>- Pengendalian Internal</p> <p><u>Variabel Dependen</u></p> <p>- Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis Regresi Sederhana</p>	<p>Indikator pengendalian internal yang berupa pengendalian lingkungan, penetapan resiko, pengendalian aktivitas, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
6	<p>Hilendri, Nurabiah dan Fajar (2018)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu Dengan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Intervening</p>	<p><u>Variabel Independen</u></p> <p>- Budaya Organisasi</p> <p><u>Variabel Dependen</u></p> <p>- Kinerja Individu</p> <p><u>Variabel Intervening</u></p> <p>- Penerapan Sistem Informasi Akuntansi</p>	<p>Teknik <i>Partial Least Square</i> (PLS)</p>	<p>Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja individu, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap penerapan SIA, tidak ada pengaruh atas SIA terhadap kinerja individu, dan tidak ada pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja individu melalui penerapan SIA.</p>

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
7	Taradipa (2017)  Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Bank Panin Tbk Cabang Kendari	<u>Variabel Independen</u> - Pengendalian Intern  <u>Variabel Dependen</u> - Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Sederhana	Variabel Pengendalian Intern berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8	Oktarnia (2014)  Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang Dan Bintan	<u>Variabel Independen</u> - Pengendalian Intern  <u>Variabel Dependen</u> - Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Sederhana	Indikator dari pengendalian internal yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan antara lain lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, informasi dan komunikasi dan pemantauan. Adapun indikator pengendalian internal yang berpengaruh secara signifikan adalah aktivitas pengendalian. Namun semua indikator tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan.

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
9	Dhea (2013)  Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pengendalian Internal Dengan Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Intervening (Survey pada KPP di Kanwil Jawa Barat I)	<u>Variabel Independen</u> - Budaya Organisasi  <u>Variabel Dependen</u> - Pengendalian Internal  <u>Variabel Intervening</u> - Sistem Informasi Akuntansi	Analisis Regresi Berganda	Budaya organisasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang dominan terhadap pengendalian internal.
10	Syauta, Troena, Setiawan dan Solimun (2012)  <i>The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)</i>	<u>Variabel Independen</u> - Budaya Organisasi - Komitmen Organisasi  <u>Variabel Dependen</u> - Kinerja Karyawan - Kepuasan Karyawan	Teknik <i>Partial Least Square</i> (PLS)	Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
11	Verawati (2017)  Pengaruh Pengendalian Intern Dan Kinerja Karyawan Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Survei Pada PT Graha Pangan Lestari)	<u>Variabel Independen</u> - Pengendalian Internal - Kinerja Karyawan  <u>Variabel Dependen</u> - Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	Analisis Regresi Berganda	Pengendalian internal berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Kinerja karywan berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.
12	Nusa (2015)  <i>Influence Of Organizational Culture And Structure On Quality Of Accounting Information System</i>	<u>Variabel Independen</u> - Budaya Organisasi - Struktur Organisasi  <u>Variabel Dependen</u> - Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	Analisis Regresi Berganda	Budaya organisasi dan struktur organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap sistem informasi akuntansi.
13	Prasetiani (2016)  Pengaruh Pengendalian Internal Piutang Terhadap Sistem Informasi Akuntansi	<u>Variabel Independen</u> - Pengendalian Internal Piutang  <u>Variabel Dependen</u> - Sistem Informasi Akuntansi	Analisi Regresi Sederhana	Pengendalian internal berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap sistem informasi akuntansi.

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
	(Survei Pada 9 Cabang Perusahaan Pembiayaan (Finance) Di Kabupaten Bandung Barat Dan Kota Cimahi)			
14	Susanto (2017) <i>The Effect of Internal Control on Accounting Information System</i>	<u>Variabel Independen</u> - Pengendalian Internal  <u>Variabel Dependen</u> - Sistem Informasi Akuntansi	Analisis SEM berbasis variance dengan metode PLS	Pengendalian internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi.
15	Skriekaningsih (2017)  Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan	<u>Variabel Independen</u> - Kepemimpinan - Budaya Organisasi - Lingkungan Kerja - Kepuasan Kerja  <u>Variabel Dependen</u> - Kinerja Pegawai	Analisis Jalur	Kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
16	Sopian dan Suwartika (2019)  Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan	<u>Variabel Independen</u> - Sistem Informasi Akuntansi - Sistem Pengendalian Internal  <u>Variabel Dependen</u> - Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
17	Yermia (2019)  Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Keahlian Pengguna, dan Kepercayaan Pada Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Semarang	<u>Variabel Independen</u> - Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi - Keahlian Pengguna - Kepercayaan pada Sistem Informasi Akuntansi  <u>Variabel Dependen</u> - Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Sistem informasi akuntansi, keahlian pengguna dan kepercayaan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
18	Maabuat (2016)  Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	<u>Variabel Independen</u> - Kepemimpinan - Orientasi Kerja - Budaya Organisasi	Analisis Regresi Berganda	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
	(Studi Pada Dispenda Sulut Uptd Tondano)	<u>Variabel</u> <u>Dependen</u> - Kinerja Pegawai		Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
19	Rizki (2019)  Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sumatera Utara	<u>Variabel</u> <u>Independen</u> - Sistem Informasi Akuntansi - Pengendalian Internal - Motivasi Kerja  <u>Variabel</u> <u>Dependen</u> - Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
20	Vita (2015)  Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta	<u>Variabel</u> <u>Independen</u> - Gaya Kepemimpinan - Budaya Organisasi - Lingkungan Kerja  <u>Variabel</u> <u>Dependen</u> - Kinerja Guru	Analisis Regresi Berganda	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan terdahulu dan penelitian ini. Persamaan penelitian terletak pada, (1) Penggunaan variabel pengendalian internal sebagai variabel independen; (2) Penggunaan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu, (1) Variabel independen terdiri dari pengendalian internal dan budaya organisasi; (2) Adanya variabel sistem informasi akuntansi sebagai variabel intervening; (3) Perbedaan lokasi penelitian di PT PG RAJAWALI I Unit PG Krebbe Baru

## **2.2 Kajian Teoritis**

### **2.2.1 Pengendalian Internal**

#### **2.2.1.1 Pengertian Pengendalian Internal**

Istilah “Pengendalian Intern” baru resmi digunakan oleh IAI pada tahun 2001. Sebelumnya istilah yang dipakai adalah sebagai berikut: Sistem Pengendalian Intern, Sistem Pengawasan Intern, dan Struktur Pengendalian Intern. Pengendalian Intern itu sendiri mempunyai definisi yang berbeda sesuai dengan istilahnya pada masa itu, namun dalam definisinya tujuan kurang lebih tetap sama. Romney (2011:229) mengemukakan bahwa pengendalian internal (*internal control*) adalah rencana yang dibuat oleh sebuah organisasi dan metode bisnis yang digunakan untuk menjaga asset, memberikan informasi yang akurat dan andal, mendorong dan memperbaiki efisiensi jalannya organisasi,

serta mendorong kesesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Wilson dan Campbell yang dialihbahasakan oleh Tjendra (1996) menjelaskan bahwasannya pengendalian internal merupakan sebuah kegiatan yang di dalamnya terdapat menganalisis, penelaahan, dan pengkajian yang dilaksanakan terhadap kebijakan, tata cara, metode dan pelaksanaan kegiatan penjualan yang sesungguhnya untuk mencapai volume penjualan yang dikehendaki, dengan biaya yang wajar dan dapat menghasilkan laba kotor yang diperlukan untuk mencapai hasil pengembalian yang diharapkan atas investasi (*return of investment*). Dengan itu berarti pengendalian internal merupakan konsep, metode, yang dipakai oleh sebuah organisasi guna mengembangkan dan meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal meliputi rencana organisasi serta metode dan langkah-langkah yang terkoordinasi yang digunakan dalam suatu perusahaan. Dengan demikian, apabila metode dan tindakan yang digunakan dapat diorganisir dengan baik, maka akan menghasilkan tujuan dari sistem pengendalian internal penjualan yang baik dimana tujuan dari perusahaan untuk memperoleh laba akan tercapai.

### **2.2.1.2 Tujuan Pengendalian Internal Penjualan**

Tujuan pengendalian internal menurut Winarno (2006:116) adalah sebagai berikut :

- 1) Melindungi harta kekayaan perusahaan.
- 2) Meningkatkan akurasi informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi yang dijalankan oleh perusahaan.
- 3) Meningkatkan efisiensi kinerja perusahaan sehingga dalam berbagai kegiatan dapat dilakukan penghematan.
- 4) Meningkatkan kepatuhan terhadap kinerja manajemen.

Secara umum, dapat disimpulkan berdasarkan penjelasan diatas bahwa tujuan pengendalian internal yaitu untuk mengembangkan atau meningkatkan aktivitas operasinal perusahaan yang efektif dan efisien, menciptakan laporan keuangan yang andal dan menyesuaikan aturan hukum yang ada di Indonesia beserta perundang-undangnya bagi perusahaan.

### **2.2.1.3 Indikator Pengendalian Internal**

*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO) memandang pengendalian internal merupakan rangkaian tindakan yang mencakup keseluruhan proses dalam organisasi. Pengendalian internal berada dalam proses manajemen dasar, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan (Makikui dkk., 2017). Terdapat 5 komponen pengendalian internal menurut COSO (2013:4) yang saling berkaitan, yaitu:

**1) Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*).** Faktor-faktor lingkungan pengendalian sebagai komponen pengendalian yang pertama meliputi,

- a. Filosofi manajemen dan gaya operasi
- b. Komitmen terhadap integritas dan nilai-nilai etika
- c. Komitmen terhadap kompetensi
- d. Komite audit dari dewan direksi
- e. Struktur organisasi
- f. Metode penetapan otoritas dan tanggungjawab
- g. Kebijakan dan praktik sumber daya manusia

**2) Penaksiran Resiko (*Risk Assessment*).** Tiga jenis pengendalian yang bisa dipilih manajemen dalam mengatasi setiap resiko yang mungkin dihadapi perusahaan, yaitu pengendalian preventif, pengendalian detektif, dan pengendalian korektif.

**3) Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*).** Yang terkait dalam aktivitas pengendalian dengan pelaporan keuangan antara lain meliputi :

1. Desain dokumen yang baik dan bernomor urut tercetak
2. Pemisahan tugas
3. Ototrisasi yang memadai atas setiap transaksi bisnis yang terjadi
4. Mengamankan harta dan catatan perusahaan

5. Menciptakan adanya pengecekan independen atas pekerjaan karyawan lain

**4) Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*).** Tujuan utama sebuah system informasi akuntansi meliputi :

- a. Mengidentifikasi dan mencatat semua transaksi yang valid
- b. Mengklasifikasikan transaksi sebagaimana seharusnya
- c. Mencatat transaksi sesuai dengan nilai moneter yang tepat
- d. Mencatat transaksi pada periode akuntansi yang tepat
- e. Menyajikan transaksi pengungkapan terkait dalam laporan keuangan secara tepat.

**5) Pengawasan Kinerja (*Monitoring*).** Kegiatan utama dalam pengawasan kinerja meliputi :

- a. Supervis yang efektif, yakni pelatihan terhadap karyawan, memonitor kinerja karyawan, mengoreksi kesalahan yang mereka lakukan, serta mengamankan harta dengan mengawasi karyawan yang memiliki akses terhadap harta perusahaan.
- b. Akuntansi pertanggungjawaban, yakni pertanggungjawaban terhadap penyusunan anggaran, pelaporan kinerja, dan prosedur untuk investigasi penyimpangan.

- c. Pengauditan internal, yang mencakup review terhadap reliabilitas dan integritas informasi operasional dan finansial, penilaian terhadap efektivitas pengendalian internal, evaluasi kepatuhan karyawan terhadap kebijakan dan prosedur manajemen, evaluasi terhadap efektivitas dan efisiensi manajemen.

#### **2.2.1.4 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja**

##### **Karyawan**

Noe et al. (2011) mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan berhubungan dengan tujuan perusahaan dan bisa dilihat dari cara memimpin atau mengatur perusahaan secara objektif, sikap karyawan atau dari hasil kerja seperti penjualan, produktivitas dan biaya. Sebagian besar kegagalan saat menjalani perusahaan ditunjukkan karena kurangnya sistem pengendalian internal perusahaan (Oseifuah dan Gyekye, 2013). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kebanyakan dari perusahaan yang baru berdiri dan jatuh bangkrut beberapa tahun setelahnya dikarenakan lemahnya sistem pengendalian internal perusahaan (Kamau, 2014). Adagye (2015) mengungkapkan bahwa lemahnya pengendalian internal berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawannya guna menggapai tujuan perusahaan.

Dari beberapa hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengendalian internal yang efektif sudah seharusnya

dimiliki oleh perusahaan. Dengan begitu tujuan perusahaan akan tercapai melalui kinerja karyawannya yang bagus.

## **2.2.2 Budaya Organisasi**

### **2.2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Gibson et al. (1996) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem, nilai, keyakinan dan norma-norma yang berbeda antara satu organisasi dengan organisasi lain untuk kemudian digunakan bersama oleh anggota organisasi tersebut. Griffin & Moorhead (2014:497) mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut:

*“the set of values that helps the organization's employees understand which actions are considered acceptable and which are unacceptable”.*

Arti dari penjelasan tersebut ialah budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang membantu sebuah organisasi atau perusahaan memahami mana tindakan (tugas) yang dianggap bisa diterima dan mana yang tidak. Fred Luthans (2006:124) mendefinisikan:

*“A pattern of shared basic assumption that the group learned as it solves its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new member as the*

*correct way to perceive, think and feel in relation to those problems”.*

Artinya yaitu budaya organisasi sebagai sebuah pola dasar atas asumsi yang dipelajari oleh suatu kelompok dimana mereka mengatasi masalah atas adaptasi terhadap lingkungan luar dan penggabungan kegiatan internal yang sudah bekerja secara maksimal kemudian dianggap sebagai hal yang valid atau benar, maka dari itu anggota baru dari kelompok tersebut diberi pengetahuan bagaimana acara yang benar untuk memandang, berpikir dan merasakan hal yang berhubungan atas masalah yang sudah dihadapi sebelumnya.

Moeljono (2003) memaparkan bahwa budaya organisasi merupakan *value* yang sudah dipelajari atas perusahaan dimana *value* tersebut dipercayai semua anggota organisasi atau karyawan untuk kemudian digunakan dan dikembangkan sebagai alat penghubung untuk mempererat karyawan, dan juga dipakai sebagai pedoman oleh sebuah organisasi untuk meningkatkan nilai perusahaan. Definisi lain dijelaskan oleh Robbins and Judge (2009:585) bahwa:

*“a system of shared meaning help by members that distinguishes the organization from other organization”.*

Definisi diatas menjelaskan bahwa budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota sebuah

kelompok yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain. Budaya yang dominan akan menghasilkan dampak yang akan memengaruhi perorangan anggota organisasi dan kinerjanya, bahkan dalam sebuah lingkungan organisasi yang saling bersaing satu dengan yang lainnya, dampak yang dihasilkan budaya organisasi akan mendominasi dibandingkan dengan faktor lainnya seperti kepemimpinan, struktur organisasi dan lain-lain (Davidson, 2013).

#### **2.2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan elemen yang penting guna mendukung kinerja perusahaan atau organisasi. Beberapa fungsi budaya organisasi menurut Robbins (2006) ialah:

1. Budaya memiliki suatu peran batas-batas penentu; yaitu, budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu.
4. Budaya mendorong stabilitas sistem sosial.
5. Budaya bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap karyawan.

### 2.2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2006:279) ada 7 (tujuh) karakteristik primer yang secara bersama-sama merupakan hakekat dari budaya organisasi yaitu:

1) *Innovation and risk taking*

Inovasi dan pengambilan resiko yaitu, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko

2) *Attention to detail*

Perhatian terhadap detail, yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci).

3) *Outcome orientation*

Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

4) *People Orientation*

Orientasi individu, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

5) *Team Orientation*

Orientasi tim, yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.

6) *Aggressiveness*

Agresivitas, yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.

7) *Stability*

Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

#### **2.2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Terdapat 4 faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Robert P. Vecchio (1995:620), antara lain:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai pendiri organisasi dapat menjadi pengaruh kuat pada penciptaan budaya organisasi. Selama kedudukan, keyakinan dan nilai-nilai dapat ditanamkan dalam kebijakan, program, dan pernyataan informal organisasi yang dihidupkan terus-menerus oleh anggota organisasi selanjutnya.
- 2) Norma sosial organisasi juga dapat memainkan peran dalam menentukan budaya organisasi. Budaya masyarakat sekitarnya memengaruhi budaya organisasi yang ada di dalamnya.

- 3) Masalah adaptasi eksternal dan sikap terhadap kelangsungan hidup merupakan tantangan bagi organisasi yang harus dihadapi anggotanya melalui penciptaan budaya organisasi.
- 4) Masalah integrasi internal dapat mengarahkan pada pembentukan budaya organisasi.

#### **2.2.2.5 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja**

##### **Karyawan**

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting jika dihubungkan dengan kinerja karyawan. Adanya budaya organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menetapkan nilai yang dibutuhkan perusahaan agar bisa kompetitif (Syauta dkk. 2012). Wawan dan Nugroho (2001) menjelaskan bahwa sebuah perusahaan yang sehat namun tidak dengan budaya organisasinya, maka perusahaan tersebut tidak akan bisa bertahan hidup dalam jangka waktu yang lama. Suatu hari akan terjadi demonstrasi atau semacamnya yang akan membuat perusahaan jatuh bangkrut. Jadi sudah jelas bahwa tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya pendekatan melalui budaya organisasi. Moeljono (2003) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas perusahaan akan membutuhkan sumber daya manusia yang professional dan budaya organisasi yang kuat.

## 2.2.3 Kinerja Karyawan

### 2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011) mendefinisikan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012:95). Tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif merupakan penjelasan kinerja menurut Simamora (2006).

Pengertian kinerja karyawan menurut Rivai (2005:15-17) adalah kesediaan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Moehariono, 2014:11). Adapun hasil kerja yang diraih merupakan sebuah *output* atau keluaran yang efisien dan efektif

dihubungkan dengan produktivitas (Faustino Cardosa G, 1995:195).

### 2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011:67) menjelaskan faktor kinerja karyawan sebagai berikut:

#### 1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan ini mencakup kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realistik (pengetahuan + keterampilan). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), serta memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan yang mahir dalam pekerjaan sehari-hari, akan lebih berpeluang mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan penataan kerja karyawan sesuai dengan pengetahuan profesionalnya masing-masing.

#### 2. Faktor motivasi (*Motivation*)

Latihan tercipta dari sikap karyawan yang menguasai lingkungan kerja, perilaku karyawan yang memiliki keterampilan fisik dan dapat digunakan untuk menciptakan lingkungan kerja. Menurut David MC Clelland yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 68), ia m

engatakan, "Ada hubungan yang baik antara alasan sukses dan kerja keras."

### **2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Hamzah (2016: 23) menyatakan bahwa evaluasi pekerjaan merupakan faktor penting dalam mengelola sumber daya manusia. Evaluasi kinerja merupakan evaluasi sistematis yang menentukan hasil kinerja karyawan dan kinerja tim (Mangkunegara, 2017: 10). Pengukuran dapat dilakukan dari penanda aktif. Karakteristik keenam karyawan yang dijelaskan oleh Robbins (2006) adalah sebagai berikut:

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.

## **2.2.4 Sistem Informasi Akuntansi**

### **2.2.4.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi**

Mulyadi (2015:3) mendefinisikan sistem informasi akuntansi sebagai organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Dirancangnya sistem informasi akuntansi dalam perusahaan untuk memenuhi fungsinya guna menghasilkan informasi bisa berupa laporan keuangan perusahaan yang relevan, tepat waktu, dan dapat dipercaya. Menurut Fransiscus Octavianus Voets, Jullie J. Sondakh dan Anneke Wangkar (2016:193), sistem informasi akuntansi

merupakan sistem yang menyediakan informasi akuntansi dan keuangan beserta informasi lainnya yang diperoleh dari proses rutin transaksi akuntansi. Informasi-informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi antara lain meliputi informasi mengenai order penjualan, penjualan, penerimaan kas, order pembelian, penerimaan barang, pembayaran, dan penggajian. Maka kesimpulannya yaitu sistem informasi akuntansi merupakan komponen perusahaan yang mendukung kegiatan operasional harian perusahaan dengan mengumpulkan, mengklasifikasikan, mengolah, menganalisis, dan mengkomunikasikan data transaksi yang terjadi menjadi informasi keuangan yang berguna bagi pihak intern maupun ekstern perusahaan.

Dalam mengolah perusahaan, pihak manajemen membutuhkan informasi akuntansi demi memunjang kegiatannya. Informasi yang digunakan tadi kemudian menghasilkan suatu sistem informasi yang dimaksud sistem akuntansi. Kemudian karena dalam kasus ini membahas tentang bidang perdagangan, maka yang berpengaruh terhadap jalannya dan berkembangnya perusahaan adalah sistem akuntansi.

#### **2.2.4.2 Manfaat Penyusunan Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem informasi akuntansi mempunyai lima manfaat utama menurut Wilkinson (2000:10-12), yaitu:

- 1) Pengumpulan data

Fungsi pengumpulan data meliputi tahap-tahap pengungkapan data transaksi, pencatatan dan edit data untuk menjamin keakuratan dan kelengkapan data tersebut.

2) Pemrosesan data

Pemrosesan data berarti mengubah masukan-masukan (input) menjadi keluaran-keluaran (output). Fungsi pemrosesan data meliputi tahap-tahap klasifikasi data, penyalinan data ke media lain, penyortiran data, pengelompokan data, penghitungan peringkasan, membandingkan item-item tertentu dengan file yang terpisah untuk menentukan mengapa berbeda atau sama.

3) Manajemen data

Fungsi data meliputi tahap-tahap penyimpanan, pembaharuan (*up date*) dan pengambilan kembali (retrieving)

4) Pengendalian data

5) Fungsi pengendalian data yaitu:

- a. Menjaga asset perusahaan termasuk data
- b. Menjamin data yang akurat dan lengkap dan diproses secara besar.

6) Penggunaan sistem informasi akuntansi untuk menambah nilai bagi bisnis

Sesungguhnya sebuah sistem informasi akuntansi dapat menambah nilai bagi bisnis yaitu:

- 1) Dapat memperbaiki produk atau jasa dengan meningkatkan kualitas, mengurangi biaya, atau menambah atribut yang diinginkan konsumen.
- 2) Dapat meningkatkan efisiensi
- 3) Dapat memberikan informasi yang tepat waktu dan dapat dipercaya untuk memperbaiki pembuatan keputusan.
- 4) Dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan
- 5) Dapat memperbaiki komunikasi
- 6) Dapat memperbaiki penggunaan pengetahuan

#### **2.2.4.3 Kualitas Informasi**

Informasi adalah data yang diproses menjadi bentuk yang lebih bermanfaat dan berarti bagi penerimanya (Jogiyanto, 2005:8). Menurut Briens (2005:703) dalam Wiratama (2013), kualitas informasi merupakan tingkat yang artinya informasi memiliki karakteristik, isi, bentuk, dan waktu; Yang kemudian akan memberikan nilai bagi para pengguna akhir tertentu. Sutabri (2004) menjelaskan bahwa kualitas informasi tergantung pada tiga hal, yaitu:

##### **a. Relevan**

Informasi yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi penggunaannya. Relevansi yang dimaksud ialah informasi yang dihasilkan walaupun berbeda-beda, namun tetap sesuai dengan

penggunanya. Sebagai contoh, informasi yang dibutuhkan ahli teknik pada perusahaan ialah informasi mengenai kerusakan mesin produksi. Kemudian informasi tersebut tentunya tidak dibutuhkan bagian akuntan perusahaan, melainkan yang dibutuhkan ialah informasi terkait harga pokok produksinya.

b. Akurat

Informasi yang dihasilkan harus benar, bebas dari keasalahan, dan tidak bias atau menyesatkan. Akurasi yang dimaksud ialah kebenaran atas informasi tersebut harus mencerminkan arti sesungguhnya. Adanya kemungkinan informasi yang didapat oleh pengguna informasi mengalami gangguan yang dapat merusak informasi tersebut menjadikan informasi yang dihasilkan harus akurat.

c. Tepat Waktu (*Timeliness*)

Ketepatan waktu untuk informasi sampai kepada pengguna informasi harus sangat diperhatikan. Informasi yang tidak tepat waktu atau terlambat tidak akan memiliki nilai bagi penggunanya. Hal ini dikarenakan, informasi bagi penggunanya dijadikan acuan untuk mengambil keputusan. Maka dari itu keterlambatan informasi yang didapat tentunya akan sangat mempengaruhi jalannya sebuah perusahaan.

### **2.2.5 Integritas Islam (Al-Quran)**

Pengendalian internal secara umum merupakan kegiatan yang menentukan kualitas sebuah perusahaan. Adanya pengendalian internal

yang baik akan meningkatkan aktivitas operasinal perusahaan yang efektif dan efisien. Keputusan yang diambil saat menjalani aktivitas operasional perusahaan sudah seharusnya diperhatikan ketelitiannya. Dalam Al-Quran sudah dijelaskan tentang pentingnya memperhatikan sebelum pengambilan keputusan akan suatu hal, salah satu ayat yang menjelaskan hal tersebut yaitu di dalam surat Al-Hujurat Ayat 6 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ فَتُصْحَبُوا عَلَي  
مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ

Artinya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Jika seseorang yang fasik datang kepadamu membawa suatu berita, maka telitilah kebenarannya, agar kamu tidak mencelakakan suatu kaum karena kebodohan (kecerobohan), yang akhirnya kamu menyesali perbuatanmu itu.”

(QS. Al-Hujurat, 49:6)

Ayat tersebut memerintahkan untuk tidak tergesa-gesa dalam mengambil keputusan, yaitu agar diperiksa dan diteliti dahulu sebelumnya. Dalam hal ini pengendalian internal bermaksud untuk tetap mengontrol atau mengendalikan kinerja perusahaan. Dengan adanya pengendalian internal yang baik, tujuan dari perusahaan dimana dilaksanakan melalui kegiatan operasionalnya, tentunya juga akan tercapai.

Sistem informasi akuntansi juga memiliki landasan dalam Al-Quran, sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Allah SWT dalam Quran Surah Al-Ashr Ayat 3 yang berbunyi:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya:

“kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran.” (QS. Al-Ashr, 103:3)

Ayat tersebut memerintahkan agar sesama manusia tetap saling menasihati untuk meminimalisir adanya kesalahan. Nasihat yang diberikan juga tidak hanya satu kali melainkan berulang-ulang. Dalam hal ini adanya sistem informasi akuntansi yaitu untuk tetap menjaga karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sistem informasi akuntansi dalam sebuah perusahaan tentunya tidak dirancang hanya untuk sekali pakai, melainkan itu yang menentukan jalannya perusahaan untuk jangka waktu yang panjang.

Salah satu indikator budaya organisasi adalah berorientasi pada hasil. Hasil yang diperoleh bagi seorang karyawan atau anggota organisasi tentunya harus tetap berada di jalan yang benar. Adapun berorientasi pada hasil yang merupakan salah satu indikator budaya organisasi terdapat dalam Al-Quran Surah Al-Baqarah Ayat 201 yang berbunyi:

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ

Artinya:

“Dan di antara mereka ada yang berdoa, ‘Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat, dan lindungilah kami dari azab neraka.’” (QS. Al-Baqarah, 2:201)

Ayat tersebut memerintahkan bawa manusia hendaknya berorientasi pada pencapaian hasil hasanah di dunia dan hasanah di akhirat. Ini berarti seorang karyawan sudah seharusnya memiliki semangat dalam bekerja, agar hasil yang didapatkan maksimal. Dengan begitu tentunya akan menguntungkan 2 belah pihak baik itu perusahaan maupun karyawan itu sendiri, karena dengan pencapaian hasil karyawan yang maksimal, tujuan perusahaan akan tercapai, dan itu akan kembali kepada karyawan sendiri yaitu berupa gaji yang sesuai. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik juga tentunya karena ada fasilitas yang memadai, dalam hal ini sistem informasi akuntansi beserta pengendalian internalnya harus bisa diimplementasikan oleh karyawan secara maksimal.

Setiap perusahaan menuntut karyawannya untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan agar dapat mencapai visi misi dan tujuan perusahaan itu sendiri. Tuntutan ini ada karena karyawan yang bekerja di suatu perusahaan pasti akan mendapatkan gaji yang sesuai dengan apa yang sudah diraih sebelumnya, hal ini sepatutnya menjadi motivasi bagi

karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik. Al-Quran Surah Al-Qashash Ayat 26 menjelaskan sifat yang hendaknya dimiliki seorang karyawan, ayat tersebut berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya:

“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”” (QS. Al-Qashash, 28:26)

Ayat diatas menjelaskan bahwa seorang karyawan hendaknya memiliki sifat *al-qawiyy* yang artinya dapat diandalkan atau kuat baik secara fisik maupun mental, kemudian sifat selanjutnya yaitu *al-amiin* yang artinya berintegritas, jujur, dapat dipercaya. Kedua sifat ini jika dimiliki seorang karyawan, tentunya akan mudah bagi perusahaan agar dapat memenuhi tujuan, visi, dan misinya.

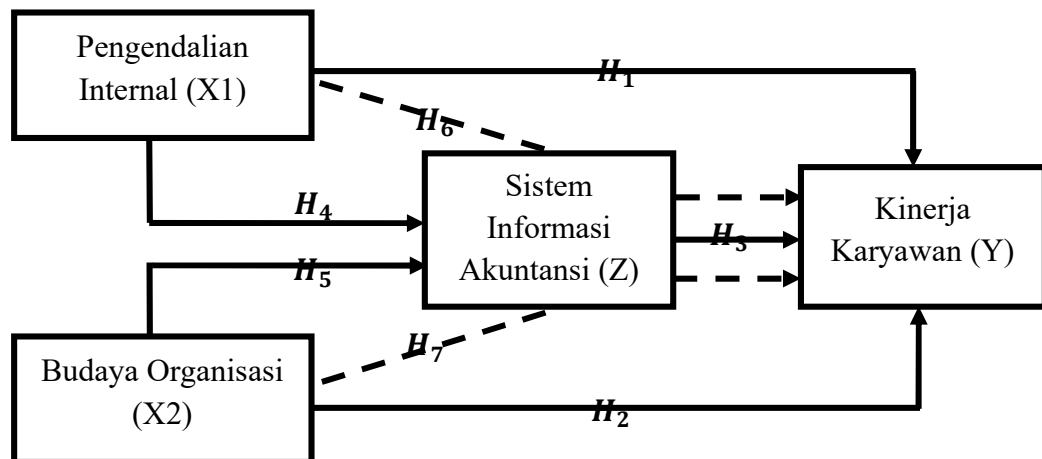
### 2.3 Kerangka Konseptual

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan sistem informasi akuntansi sebagai variabel intervening. Selain mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel tersebut, penelitian ini juga akan menghasilkan seberapa besar pengaruh tersebut. Adanya kerangka

penelitian yaitu untuk memudahkan peneliti akan permasalahan yang dibahas.

Adapun kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Keterangan:



: Pengaruh variabel X ke variabel Y



: Pengaruh variabel X ke variabel Y dengan variabel Z sebagai variabel intervening

Sumber: Data diolah

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka dapat dijabarkan bahwa  $H_1$  merupakan pengaruh Pengendalian Internal (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y);  $H_2$  merupakan pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y);  $H_3$  merupakan pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y);  $H_4$  merupakan pengaruh Pengendalian Internal (X1) terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Z);  $H_5$  merupakan pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Z);  $H_6$  merupakan pengaruh Pengendalian Internal (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Sistem Informasi Akuntansi (Z) sebagai variabel intervening;  $H_7$

merupakan pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Sistem Informasi Akuntansi (Z) sebagai variabel intervening.

## **2.4 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara atas rumusan masalah dalam penelitian (Sugiono, 2013). Dantes (2012) mendefinisikan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai suatu hal yang digunakan untuk menjelaskan sesuatu yang dituntut untuk melakukan pengecekan.

### **2.4.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut teori Dale Timple dalam Munafiah (2011) dalam Dewi (2012), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor terkait ciri-ciri seseorang meliputi sikap, ciri kepribadian, ciri fisik, motivasi, umur, gender, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya dan variabel pribadi lainnya. Faktor eksternal adalah yang mempengaruhi kinerja karyawan dari lingkungan termasuk kebijakan organisasi, kepemimpinan, perilaku rekan kerja, pengawasan, sistem gaji, lingkungan. Dari lingkungan teoretis ini, kebijakan dan regulasi merupakan bentuk pengendalian internal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Suryanto (2014), Olufunmilayo & Hannah (2018) dan Taradipa (2017) menyajikan hasil penelitian yang membuktikan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh lingkungan pengendalian yang dibangun

oleh perusahaan telah memadai dalam setiap operasional perusahaan, diantaranya struktur organisasi yang mempunyai unit kerja seperti *Internal Control Unit (ICU)* yang setiap hari melakukan evaluasi terkait pelaksanaan pada masing-masing unit kerja dan memeriksa kesesuaian antara standar yang berlaku di perusahaan. Selain itu, terdapat pula kebijakan dalam setiap unit kerja yang secara tidak langsung karyawan melaksanakan Pengendalian Intern. Penelitian yang serupa dilakukan oleh Oktarnia (2014) menghasilkan penelitian yang berbeda, dimana pengendalian internal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua indikator pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, adapun indikator tersebut ialah lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, informasi dan komunikasi dan pemantauan. Hal ini berarti terdapat *gap research* antara pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *gap research* diatas, maka diperlukan adanya penelitian pada PT PG Rajawali I Unit PG Krebet Baru apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti memformulasikan hipotesis sebagai berikut:

**$H_1$  : Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasanuh (2016) dan Hilendri dkk. (2018) melakukan penelitian antara hubungan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja

karyawan yang menghasilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Banyak perusahaan memiliki budaya organisasi yang menuntut kebiasaan bekerja yang baik dan teratur dalam menerapkan sistem informasi akuntansi dalam hal ini ialah aplikasi *software* akuntansi. Kebiasaan yang telah tumbuh tersebut memengaruhi setiap individu yang bekerja untuk selalu melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien agar mampu memenuhi pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Syauta (2012) menunjukkan dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Syauta (2012) menunjukkan budaya organisasi di subjek penelitian tersebut belum di sosialisasikan secara menyeluruh, sehingga harus ada variabel lain yang memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun variabel mediasi dalam penelitian tersebut ialah komitmen organisasi. Hal ini berarti terdapat *gap research* antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *gap research* diatas, maka diperlukan adanya penelitian pada PT PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti memformulasikan hipotesis sebagai berikut:

**$H_2$  : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.4.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Hasanuh (2016) dan Febriansyah (2018) menghasilkan penelitian yang menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem informasi yang sudah dibentuk perusahaan memberikan output yang relevan, yaitu sesuai dengan kebutuhan pengguna sistem. Prosedur yang dibuat konsisten diterapkan yang mudah dipahami. Penelitian yang selaras dilakukan oleh Endarwati dkk. (2018) dengan hasil bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Endarwati dkk. (2018) mengindikasikan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, namun berdasarkan hasil uji hipotesis presentase variabel lain yang mampu memengaruhi kinerja karyawan lebih besar. Hal ini berarti menunjukkan bahwa terdapat *gap research* antara pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *gap research* diatas, maka diperlukan adanya penelitian pada PT PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti memformulasikan hipotesis sebagai berikut:

**$H_3$  : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2.4.4 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Sistem Informasi Akuntansi**

Dalam melaksanakan suatu sistem maka diperlukannya suatu pengendalian internal, agar sistem dapat berjalan sesuai dengan peraturan/kebijakan yang telah ditetapkan agar terhindar dari kecurangan penggunaannya (Sundari, 2015). Verawati (2017) dan Susanto (2017) melakukan penelitian dengan hasil pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi. Ini artinya semakin baik sistem pengendalian internal maka akan diikuti semakin baik pula sistem informasi akuntansinya. Adapun penelitian serupa yang dilakukan oleh Prasetiani (2016) menghasilkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap sistem informasi akuntansi. Penelitian Prasetiani (2016) mengindikasikan tidak semua indikator pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap sistem informasi akuntansi. Adapun indikator tersebut ialah lingkungan penetapan resiko dan pemantauan (Prasetiani, 2016). Hal ini berarti menunjukkan adanya *gap research* antara pengaruh pengendalian internal terhadap sistem informasi akuntansi.

Berdasarkan *gap research* diatas, maka diperlukan adanya penelitian pada PT PG Rajawali I Unit PG Krebet Baru apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi. Maka dari itu, peneliti memformulasikan hipotesis sebagai berikut:

**$H_4$  : Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Sistem Informasi Akuntansi**

#### 2.4.5 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi

*Theory of Reasoned Action* mengatakan bahwa penggunaan teknologi komputer dapat meningkatkan kinerja individu. Setelah ditelaah, bahwa budaya organisasi menjadi pembentuk struktur penting dalam perkembangan sistem informasi maupun kinerja individu. Penelitian yang dilakukan Dhea (2013) dan Hilendri dkk. (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan. Hasil ini didukung oleh perusahaan yang telah menerapkan sistem informasi akuntansi dalam hal ini aplikasi *software* akuntansi, tentu mengharuskan karyawan yang bekerja disana untuk bisa mengaplikasikan *software* akuntansi tersebut. Namun karyawan tersebut harus mengetahui manfaat dan kegunaan dari aplikasi *software* akuntansi tersebut dalam penerapannya saat bekerja. Jika karyawan yang bekerja mengetahui kemudahan yang ia dapatkan saat bekerja, tentu karyawan yang bekerja dapat memaksimalkan kinerjanya.

Penelitian serupa yang dilakukan Nusa (2015) menghasilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan. Adapun hal ini dikarenakan budaya organisasi yang tercipta tidak merata bagi semua karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya *gap research* antara pengaruh budaya organisasi terhadap sistem informasi akuntansi.

Berdasarkan *gap research* diatas, maka diperlukan adanya penelitian pada PT PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru apakah budaya

organisasi berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi. Maka dari itu, peneliti memformulasikan hipotesis sebagai berikut:

**$H_5$  : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Sistem Informasi Akuntansi**

#### **2.4.6 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi sebagai Variabel Intervening Mempengaruhi Hubungan Antara Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan**

Hasanuh (2016) dan Febriansyah (2018) menghasilkan penelitian yang menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Suryanto (2014), Olufunmilayo & Hannah (2018) dan Taradipa (2017) menyajikan hasil penelitian yang membuktikan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Endarwati dkk. (2018) dengan hasil bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Endarwati dkk. (2018) mengindikasikan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, namun berdasarkan hasil uji hipotesis presentase variabel lain yang mampu memengaruhi kinerja karyawan lebih besar. Hal ini selaras dengan penelitian Oktarnia (2014) yang menghasilkan pengendalian internal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua indikator pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, adapun indikator tersebut ialah

lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, informasi dan komunikasi dan pemantauan.

Berdasarkan *gap research* diatas, maka diperlukan adanya penelitian pada PT PG Rajawali I Unit PG Krebet Baru apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap hubungan pengendalian internal dan kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti memformulasikan hipotesis sebagai berikut:

**$H_6$  : Sistem Informasi Akuntansi sebagai Variabel Intervening berpengaruh Positif diantara Hubungan Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan**

#### **2.4.7 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi sebagai Variabel Intervening Mempengaruhi Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Hilendri dkk. (2018) menghasilkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak bisa memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penyebabnya individu yang bekerja pada subjek penelitian tersebut kurang bisa memahami aplikasi software akuntansi. Hal ini dikarenakan mayoritas jenjang pendidikan terakhirnya masih sebatas Sekolah Menengah. Selanjutnya Hasanuh (2016) dan Febriansyah (2018) menghasilkan penelitian yang menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Hasanuh (2016) dan Hilendri dkk.

(2018) juga menghasilkan penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *gap research* diatas, maka diperlukan adanya penelitian pada PT PG Rajawali I Unit PG Krebet Baru apakah sistem informasi akuntansi sebagai variabel intervening mampu mempengaruhi hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi berperan sebagai variabel intervening karena berdasarkan observasi awal peneliti, perusahaan ini sudah menerapkan sistem untuk penilaian kinerja karyawannya. Saat peneliti melakukan observasi awal, hasil dari penilaian kinerja karyawan masih banyak karyawan yang termasuk dalam kategori buruk. Melihat hal tersebut berbanding terbalik dengan kondisi *real* karyawan saat itu. Kedisiplinan karyawan tergolong masih kurang. Maka dari itu, peneliti memformulasikan hipotesis sebagai berikut:

**$H_7$  : Sistem Informasi Akuntansi sebagai Variabel Intervening berpengaruh Positif diantara Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan**

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif adalah menekankan analisisnya pada data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistik. Dengan menggunakan metode kuantitatif, maka akan diperoleh signifikansi terhadap perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Parjanti, 2014). Pendekatan asosiatif digunakan karena rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu hubungan asosiasi antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya yang merupakan hubungan sebab-akibat (Indriantoro dan Supomo, 2014: 90).

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di PT PG RAJAWALI I Unit Kregbet Baru, Kabupaten Malang. Dengan fokus penelitian “Pengaruh Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karaywan dengan Sistem Informasi Akuntansi sebagai Variabel Intervening Pada PT PG RAJAWALI I Unit Kregbet Baru Kabupaten Malang.”

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Arikunto (2010) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan subjek penelitian. Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya adalah definisi populasi menurut Sugiyono (2011: 80). Subjek penelitian ini adalah PT PG RAJAWALI I Unit Kreet Baru Kabupaten Malang, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi dan keuangan. Penelitian ini menggunakan karyawan bagian akuntansi dan keuangan karena pengguna sistem informasi akuntansi adalah sebagian besar merupakan karyawan bagian akuntansi dan keuangan.

**Tabel 3.1**  
**Populasi Penelitian di PT PG RAJAWALI I Unit Kreet Baru**  
**Kabupaten Malang**

No	KABAG. Akuntansi & Keuangan	Jumlah Karyawan
1	Staff Akuntansi	1
2	Staff APK	4
3	Staff Keuangan dan EDP	8
4	Staff ATR	2
5	Staff Gudang Hasil KB I, KB II	17
6	Staff Gudang Material	10
7	Staff Timbangan	3
<b>Total</b>		<b>45</b>

Sumber: PT PG RAJAWALI I Unit PG Kreet Baru 2021 (data diolah)

Berdasarkan data diatas, maka jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 45 unit.

### 3.3.2 Sampel

Pengambilan sampel dilakukan jika jumlah populasi atas penelitian tergolong besar dan tidak memungkinkan peneliti untuk mendapatkan semua datanya. Sampel merupakan bagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2011: 81). Ukuran sampel minimum yang dapat diterima bisa dilihat berdasarkan pada desain

atau metode penelitian yang digunakan (Husein Umar, 2013). Menurut teori Gay dan Diehl (1992) dalam Tan (2014) ukuran sampel untuk kepentingan korelasional dibutuhkan minimal sebanyak 30 responden. Adapun dikarenakan populasi dalam penelitian ini relatif sedikit, melainkan hanya 45 unit, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian ini.

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel sebagai data yang akan diolah oleh peneliti adalah teknik *purposive sampling* dari metode *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* adalah pengambilan sampel dengan tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Kemudian teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang ditentukan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah:

- a) Karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun

Dengan lama bekerja lebih dari 1 tahun maka seorang karyawan akan memahami bagaimana budaya organisasi yang tercipta, mengerti keefektivan sistem yang digunakan, dan mengetahui pengendalian internal seperti apa yang digunakan perusahaan.

- b) Pendidikan minimal SMA sederajat

Sebagian besar karyawan PT PG RAJAWALI I Unit Kreet Baru merupakan karyawan yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun, maka

dari itu tidak menutup kemungkinan karyawan yang diterima merupakan karyawan dengan pendidikan SMA Sederajat.

- c) Karyawan yang mampu dan mengoperasikan sistem informasi akuntansi perusahaan

Penggunaan sistem informasi akuntansi tentunya akan mempermudah karyawan dalam menjalani tugasnya. Pemahaman karyawan akan mengoperasikan sistem informasi akuntansi perusahaan menjadikan hasil kerja yang dicapai karyawan teroptimalisasi. Dengan begitu, penilaian kinerja karyawan terlaksana secara maksimal.

### **3.5 Data dan Jenis Data**

Jenis data yang diambil dalam penelitian ini adalah jenis data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari pengamatan yang dilakukan secara langsung oleh penulis pada objek tempat penelitian dilakukan (Sugiyono, 2013). Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber yang diamati dengan menggunakan teknik wawancara, kuesioner, atau observasi. Data primer yang dimaksud merupakan persepsi dari responden mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini (Eny Parjanti, 2014). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PT PG RAJAWALI I Unit Krebbe Baru Kabupaten Malang di bagian akuntansi dan keuangan, kemudian mengumpulkan jawaban atas kuesioner tersebut.

Menurut Sanusi (2011, 13) jenis data dapat di bagi menjadi dua yaitu:

1. Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti.
2. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain.

Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah profil perusahaan, visi misi perusahaan, struktur organisasi PT PG RAJAWALI I Unit PG Krebbe Baru Kabupaten Malang.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan angket (kuesioner). Kuesioner adalah alat riset atau survei yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertulis, bertujuan mendapatkan tanggapan dari kelompok orang terpilih melalui wawancara pribadi atau melalui pos (KBBI). Suharsimi Arikunto (2002:128) mendefinisikan kuesioner sebagai sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Menurut Sugiyono (2005:162) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab.

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Dimana yang menjadi variabel independen adalah Pengendalian Internal (X1) dan Budaya Organisasi

(X2), yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y) dan variabel intervening yaitu Sistem Informasi Akuntansi (Z).

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
<b>Variabel Independen</b>		
Pengendalian Internal ( $X_1$ )	Pengendalian internal ( <i>internal control</i> ) adalah rencana yang dibuat oleh sebuah organisasi dan metode bisnis yang digunakan untuk menjaga asset, memberikan informasi yang akurat dan andal, mendorong dan memperbaiki efisiensi jalannya organisasi, serta mendorong kesesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan (Romney, (2011:229).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. .Lingkungan Pengendalian (<i>Control Environment</i>)</li> <li>2. Penetapan Risiko (<i>Risk Assesment</i>)</li> <li>3. Aktivitas Pengendalian (<i>Control Activities</i>)</li> <li>4. Sistem Informasi dan Komunikasi Akuntansi (<i>Information and Communication System</i>)</li> <li>5. Pemantauan (<i>Monitoring</i>)</li> </ol> <p>Sumber: COSO (2013:4)</p>
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	Budaya organisasi adalah nilai-nilai organisasi yang telah dipelajari dan nilai-nilai tersebut diyakini oleh semua anggota organisasi, diterapkan dan juga dikembangkan secara berkesinambungan, sebagai alat penghubung dan juga mempererat anggota, dan juga dapat digunakan sebagai nilai acuan dalam sebuah organisasi (Moeljono 2003).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Inovation dan Risk Taking</i> (Inovasi dan Pengambilan Resiko)</li> <li>2. <i>Attention to Detail</i> (Perhatian terhadap Detail)</li> <li>3. <i>Outcome Orientation</i> (Orientasi terhadap Hasil)</li> </ol>

		<ol style="list-style-type: none"> <li>4. <i>People Orientation</i> (Orientasi terhadap Individu)</li> <li>5. <i>Inovation dan Risk Taking</i> (Inovasi dan Pengambilan Resiko)</li> <li>6. <i>Attention to Detail</i> (Perhatian terhadap Detail)</li> <li>7. <i>Outcome Orientation</i> (Orientasi terhadap Hasil)</li> <li>8. <i>People Orientation</i> (Orientasi terhadap Individu)</li> <li>9. <i>Team Orientation</i> (Orientasi terhadap Tim)</li> <li>10. <i>Aggresiveness</i> (Agresivitas)</li> <li>11. <i>Stability</i> (Stabilitas)</li> </ol> <p>12. Sumber: Robbins (2006:279)</p>
<b>Variabel Dependen</b>		
Kinerja Karyawan ( <i>Y</i> )	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Efisiensi</li> <li>4. Inisiatif</li> <li>5. Disiplin</li> <li>6. Ketelitian</li> </ol> <p>Sumber: Robbins (2006)</p>

<b>Variabel Intervening</b>		
Sistem Informasi Akuntansi (Z)	Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang menyediakan informasi akuntansi dan keuangan beserta informasi lainnya yang diperoleh dari proses rutin transaksi akuntansi (Fransiscus Octavianus Voets, Jullie J. Sondakh dan Anneke Wangkar, 2016:193).	1. Relevan 2. Akurat 3. Tepatan Waktu  Sumber: Sutabri (2004:30)

Sumber: Data diolah

### 3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* (*likert scale*). Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010:93). Menurut Sutrisno Hadi (1991: 19), skala *likert* merupakan skala yang berisi lima tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap *statement* atau pernyataan yang dikemukakan mendahului opsi jawaban yang disediakan. Adapun skala lima tingkat tersebut terdiri dari:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Tidak Setuju (TS)
- c. Netral (N)
- d. Setuju (S)
- e. Sangat Setuju (SS)

Penelitian ini menggunakan modifikasi skala *likert* yang bermaksud untuk mengurangi kelemahan skala *likert* dengan adanya skala lima tingkat. Modifikasi yang dimaksud yaitu menghilangkan salah satu tingkat yaitu tingkat

netral. Alasan adanya modifikasi ini yaitu: 1) karena kategori tersebut mengandung makna ganda, yaitu berada di posisi setuju dan tidak setuju, atau ragu-ragu; 2) membuat responden memiliki kecenderungan untuk menjawab kategori tersebut; dan 3) dengan hanya menggunakan 4 tingkat, yaitu STS-TS-S-SS lebih mudah meyakinkan responden akan keputusannya.

Dengan begitu, penelitian ini menggunakan empat kategori skala pengukuran, yaitu:

**Tabel 3.3**  
**Bobot Skor Modifikasi Skala *Likert***

Kategori	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	4
Tidak Setuju (TS)	3
Setuju (S)	2
Sangat Setuju (SS)	1

Sumber: Data diolah

### 3.9 Uji Kualitas Data

#### 3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu data dari pengisian kuesioner. Menurut Nurgiyantoro dkk, (2015) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) dapat mengukur secara tepat atau valid. Suatu kuesioner dilakukan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2013:52).

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan

dengan skor total dengan menggunakan metode *Product Moment Pearson Correlation*. Berikut ini adalah kriteria pengujian validitas:

- 1) Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut valid pada signifikansi 0,05 (5%).
- 2) Jika  $r_{hitung}$  negatif dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3)  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

### 3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian untuk mengetahui konsistensi dari data yang diambil. Sinulingga (2015:229) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan alat ukur yang berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data yang dihasilkan dari proses pengumpulan data dengan menggunakan instrument.

Pengukuran uji reliabilitas ditentukan dari nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) atau nilai koefisien reliabilitas. Data dari sebuah penelitian dikatakan reliabel apabila  $\alpha > 0,60$ .

Sekaran (2016) mengemukakan kriteria dalam mengukur reliabilitas sebuah data adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Kriteria Reliabilitas Data Penelitian**

No	Nilai	Keterangan
1	< 0,6	tidak reliabel
2	0,6 - 0,7	dapat diterima
3	0,7 - 0,8	baik
4	> 0,8	reliabel

Sumber: Sekaran (2016)

### **3.10 Analisis Data**

#### **3.10.1 Pilot Test**

Adanya *pilot test* dilakukan dengan tujuan mengetahui kesempurnaan instrumen penelitian (kuesioner) dan kemungkinan memperbaiki jika diperlukan. Hartono (2010) memaparkan bahwa tujuan utama *pilot test* adalah untuk menguji ekefektifan instrumen survei sebagai alat komunikasi antara peneliti dan responden. *Pilot test* akan dilakukan kepada mahasiswa jurusan akuntansi dengan konsentrasi sistem informasi akuntansi. Adapun jumlah yang akan digunakan yaitu sebesar 11 mahasiswa sebagai responden (25% dari total sampel). *Pilot test* ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap orang yang akan menjadi responden mampu memahami pernyataan-pernyataan dari kuesioner yang telah disusun.

#### **3.10.2 Analisis Regresi Berganda**

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen yaitu pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan variabel intervening berupa sistem informasi akuntansi dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi berganda. Analisis regresi merupakan suatu alat untuk melihat pengaruh variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat, jika pengukuran pengaruh antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas maka dinamakan analisis regresi linear berganda (Sunyoto, 2009: 9). Adapun persamaan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_1$$

$$Z = \alpha_2 + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e_2$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

$X_1$  = Variabel Pengendalian Internal

$X_2$  = Variabel Budaya Organisasi

Z = Variabel Sistem Informasi Akuntansi

$\alpha_{1,2}$  = Konstanta

$\beta_{1..5}$  = Koefisien Masing-Masing Regresi

e = *Error term*

### 3.10.3 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. 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. Penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, piktogram 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). Adapun hal yang dapat dideskripsikan meliputi nilai rata-rata,

nilai minimal, nilai maksimal dan standar deviasi dari hasil penelitian ini.

#### **3.10.4 Alat Analisis**

Alat analisis yang digunakan untuk menghitung persamaan dalam penelitian ini yaitu dengan program olah data berupa *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 20 for Windows*. Hasil data yang didapatkan dari SPSS yaitu berupa data kuantitatif dimana data dinyatakan dalam bentuk angka. SPSS adalah *software* statistik digunakan oleh peneliti guna menganalisis data statistika.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU**

PT. PG Kreet Baru (PG Kreet Baru) didirikan oleh Pemerintah Hindia Belanda pada tahun 1906 dan kemudian dimiliki oleh Mayor Oci Tiong Concem. Pada masa revolusi 1945-1947, perusahaan mengalami kerusakan parah akibat perang, sehingga pabrik menghentikan semua kegiatan produksinya. Akibat desakan petani tebu yang tergabung dalam PATEMAS (Petani Tebu Rakyat Malang Selatan) dan mendapat izin bersyarat dari Kementerian Pertanian saat itu, Pabrik Gula Kreet Baru dibangun kembali atas nama NV PG bersama Bank Negara, pada tahun 1954. Kreet Baru. Saat itu kondisi yang dikemukakan Kementerian Pertanian hanya mengenalkan pengolahan (penggilingan) tebu oleh masyarakat, namun untuk keperluan khusus seperti uji coba atau penanaman tidak diperbolehkan menyewakan lahan kecuali untuk tujuan khusus tersebut.

PG Kreet Baru (PG Kreet Baru) mulai beroperasi pada tanggal 3 Oktober 1954, dengan luas areal tebu 1.398 hektar dan kapasitas pemadatan 131.309 kilowatt per hari. Pada tahun 1961, seluruh perusahaan OE TIONG HAM di Indonesia diambil alih oleh pemerintah Indonesia, termasuk PG Kreet Baru, kemudian dipindahkan ke Departemen Keuangan dan dikelola sebagai pemegang saham tunggal. Pada saat yang sama, pengelolaan dikelola oleh PT. IMACO (Industrial Management Company) di Surabaya merupakan salah satu anak perusahaan PT. Rajawali Nusantara (PT. Rajawali Nusindo).

Berdasarkan penelitian industri gula Indonesia, pada bulan Januari 1972 luas areal tanam tebu di Malang bagian selatan seluas 12.000 hektar, dibandingkan dengan PT. Lahan yang dapat digunakan PG Kreet Baru seluas 4.000 hektar. Budidaya tebu di sekitar PT PG Kreet Baru terus berkembang sehingga outputnya pun demikian. Awalnya, hanya 2.000 ton per hari yang tidak mampu menampung tebu yang ada. Untuk meningkatkan kapasitas penggilingan tepung, pabrik gula lain bernama PT didirikan pada tahun 1976. PG Kreet Baru II memiliki kapasitas produksi harian 3.000 ton. Maka sejak itu PT. PG Kreet Baru terdiri dari dua unit yaitu PG Kreet Baru I (KB I).

#### **4.2 Visi Misi PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU**

##### Visi

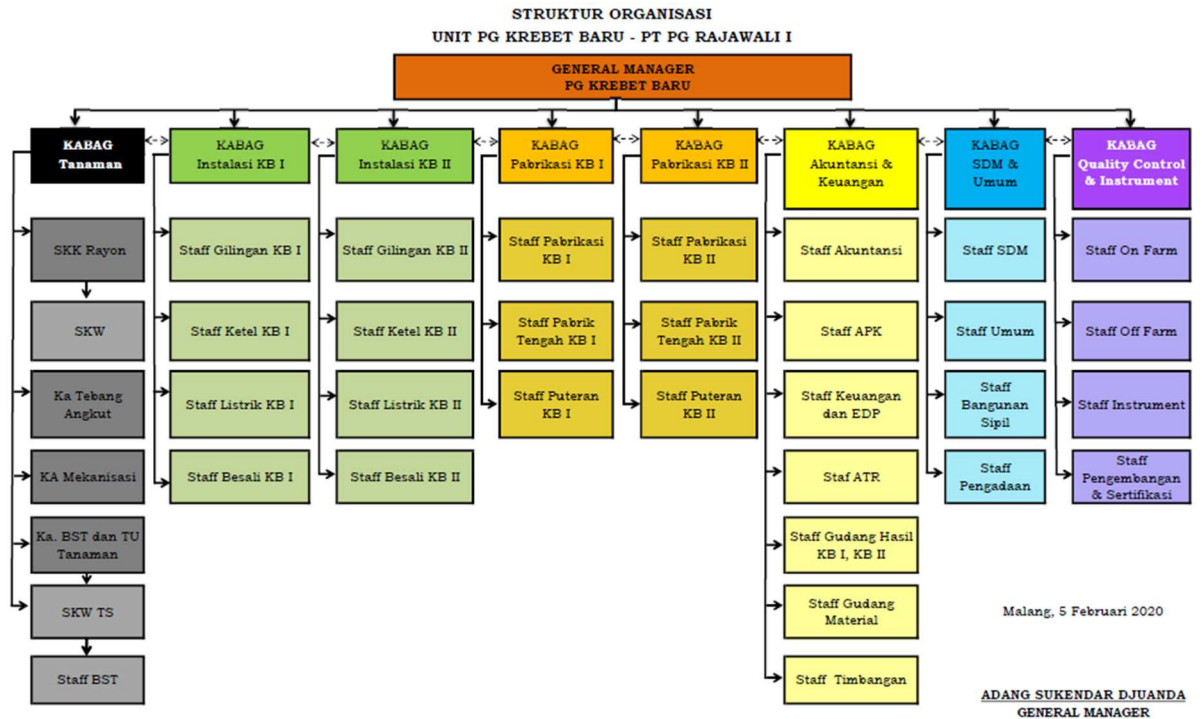
Sebagai perusahaan terbaik dalam bidang agro industri yang unggul siap menghadapi tantangan dalam persaingan global yang bertumpu pada kemampuan sendiri (*Own Capability*).

##### Misi

Menjadikan perusahaan dengan kinerja terbaik dalam bidang agro industri yang dikeluarkan secara profesional, inovatif dengan orientasi kualitas produksi serta pelayanan yang prima terhadap pelanggan (*Excelet Customer Service*). Sebagai sumber daya manusia yang handal dan berkembang untuk memenuhi harapan para pihak yang berkepentingan terkait (*Stake Holders*).

### 4.3 Struktur Organisasi PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU**



Sumber: PT PG Rajawali I Unit PG Kretet Baru

### 4.4 Pilot Test

Adanya *pilot test* yaitu untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian sebelum disebar kepada responden penelitian yang sesungguhnya. Adapun yang menjadi responden terhadap *pilot test* dalam penelitian ini yaitu 11 orang (25% total sampel) mahasiswa jurusan akuntansi.

#### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa besar sebuah kuesioner dimana merupakan instrumen penelitian mampu mengungkapkan apa yang diukur dalam setiap poin dalam kuesioner tersebut. Kriteria pengujian validitas adalah:

- 1) Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut valid pada signifikansi 0,05 (5%).
- 2) Jika  $r_{hitung}$  negatif dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Adapun hasil rekapitulasi uji validitas atas *pilot test* terhadap kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

**Tabel 4.1**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas *Pilot Test***

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	r Tabel	Kondisi	Kesimpulan
Pengendalian Internal ( $X_1$ )	X1.1	0,496	0,476	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.2	0,329	0,476	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
	X1.3	0,801	0,476	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.4	0,735	0,476	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.5	0,727	0,476	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.6	0,425	0,476	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
	X1.7	0,750	0,476	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.8	0,766	0,476	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.9	0,769	0,476	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.10	0,774	0,476	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	X2.1	0,235	0,476	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
	X2.2	0,634	0,476	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.3	0,547	0,476	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.4	0,579	0,476	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.5	0,661	0,476	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.6	0,668	0,476	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.7	-0,069	0,476	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
	X2.8	0,241	0,476	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
	X2.9	0,512	0,476	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.10	0,624	0,476	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.11	0,867	0,476	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.12	0,867	0,476	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.13	0,749	0,476	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.14	0,753	0,476	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.15	0,815	0,476	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.16	0,628	0,476	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.17	0,898	0,476	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

	X2.18	0,707	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	X2.19	0,531	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	X2.20	0,898	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	X2.21	0,898	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	X2.22	0,898	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	X2.23	0,672	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Sistem Informasi Akuntansi (Z)	Z.1	0,767	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Z.2	0,569	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Z.3	0,826	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Z.4	0,363	0,476	$r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$	Tidak Valid
	Z.5	0,792	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Z.6	0,778	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Z.7	0,764	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Z.8	0,862	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Z.9	0,884	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Z.10	0,862	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Z.11	0,863	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,777	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Y.2	0,950	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Y.3	0,895	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Y.4	0,919	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Y.5	0,716	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Y.6	0,742	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Y.7	0,709	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Y.8	0,624	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Y.9	0,765	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Y.10	0,950	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Y.11	0,838	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Y.12	0,790	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Y.13	0,662	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Y.14	0,790	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Y.15	0,950	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Y.16	0,950	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Y.17	0,583	0,476	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil uji validitas *pilot test* diatas, maka dapat diketahui bahwa tidak semua pernyataan dari kuesioner dikategorikan valid, dimana terdapat 6 item yang tidak valid. Adapun untuk pernyataan yang tidak valid atas hasil *pilot test* ini tidak akan

dipakai (di *exclude*) saat dilakukan distribusi kepada karyawan akuntansi dan keuangan PT PG RAJAWALI I Unit Krebet Baru. Pernyataan yang tidak valid di *exclude* karena bahasa yang digunakan dianggap kurang dapat dipahami responden, adapun makna dari pernyataan tersebut tetap terdapat di pernyataan lain. Maka dari itu kuesioner yang tadinya berjumlah keseluruhan 61 item yang terdiri dari;

- a. 10 item untuk variabel pengendalian internal ( $X_1$ );
- b. 23 item untuk variabel budaya organisasi ( $X_2$ );
- c. 11 item untuk variabel sistem informasi akuntansi ( $Z$ ) dan
- d. 17 item untuk variabel kinerja karyawan ( $Y$ )

Selanjutnya dalam distribusi *real*-nya akan menjadi;

- a. 8 item untuk variabel pengendalian internal ( $X_1$ );
- b. 20 item untuk variabel budaya organisasi ( $X_2$ );
- c. 10 item untuk variabel sistem informasi akuntansi ( $Z$ ) dan
- d. 17 item untuk variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

Dikarenakan terdapat total 6 item yang di *exclude* setelah adanya pilot *test*, maka jumlah keseluruhan item di kuesioner yang disebar kepada responden penelitian sebanyak 55 item.

#### **4.4.2 Uji Reliabilitas**

Sebuah kuesioner yang menjadi instrument penelitian selain diuji validitasnya, juga harus diuji reliabilitasnya. Adanya uji reliabilitas ini ditujukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang akan dipakai konsisten atau stabil saat digunakan dalam sebuah penelitian. Pengukuran

reliabilitas untuk sebuah penelitian yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) atau nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 ( $\alpha > 0,60$ ). Adapun hasil rekapitulasi uji reliabilitas atas *pilot test* terhadap kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Rekapitulasi Uji Reliabilitas *Pilot Test***

No	Variabel	Jumlah Item	<i>cronbach's alpha</i> ( $\alpha$ )	Kesimpulan
1	Pengendalian Internal	10	0,937	Reliabel
2	Budaya Organisasi	23	0,905	Reliabel
3	Sistem Informasi Akuntansi	11	0,894	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	17	0,898	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel rekapitulasi uji reliabilitas atas *pilot test* diatas, maka dapat diketahui bahwa keempat variabel yang digunakan termasuk kategori reliabel, ini berarti kuesioner dapat dilanjutkan untuk disebar kepada responden penelitian.

#### 4.5 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU sebanyak 45 responden. Adapun isi kuesioner yang disebar terdiri dari:

- a. 8 item untuk variabel pengendalian internal ( $X_1$ );
- b. 20 item untuk variabel budaya organisasi ( $X_2$ );
- c. 9 item untuk variabel sistem informasi akuntansi ( $Z$ ) dan
- d. 17 item untuk variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### 4.5.1 Karakteristik Responden

Bagian ini akan menjelaskan hasil distribusi atas penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU. Adapun karakteristik yang akan dijelaskan terdiri dari usia, jenis kelamin, lama bekerja dan pendidikan responden. Tabel 4.3 menyajikan rangkuman informasi responden tersebut.

**Tabel 4.3**  
**Rangkuman Karakteristik Responden**

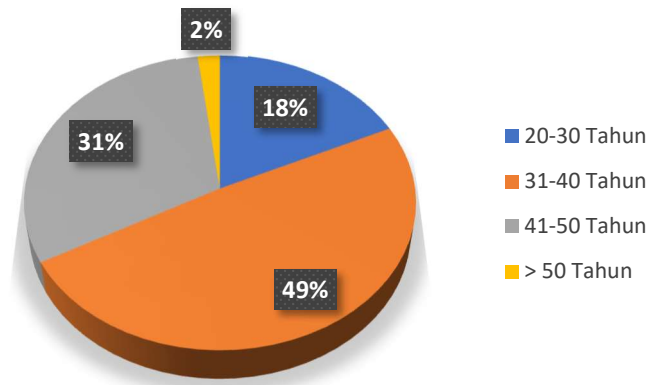
No	Kategori	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Usia	20-30 Tahun	8	18%
		31-40 Tahun	22	49%
		41-50 Tahun	14	31%
		> 50 Tahun	1	2%
	<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100%</b>
2	Jenis Kelamin	Laki-Laki	33	73%
		Perempuan	12	27%
	<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100%</b>
3	Lama Bekerja	< 1 Tahun	0	0%
		2 - 5 Tahun	20	44%
		> 5 Tahun	25	56%
	<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100%</b>
4	Pendidikan	SMA Sederajat	14	31%
		Diploma	9	20%
		Sarjana	22	49%
		Pasca Sarjana	0	0%
	<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.3 diatas maka dapat dijelaskan bahwa:

##### 1) Usia

**Gambar 4.2**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

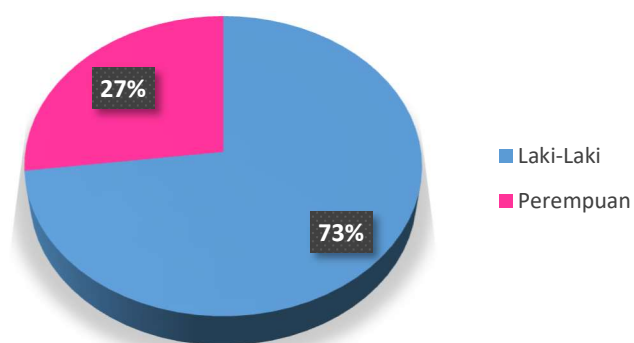


Sumber: Data primer diolah

Dari diagram diatas dapat dilihat bahwa usia yang mendominasi responden pada penelitian ini yaitu usia 31-40 tahun yaitu sebanyak (49%), selanjutnya yaitu usia 41-50 tahun sebanyak (31%), setelah itu untuk usia 20-30 tahun sebanyak (18%) dan terakhir usia > 50 tahun hanya sebesar 2%. Ini berarti rata-rata karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada perusahaan ini berusia antara 31-40 tahun.

## 2) Jenis Kelamin

**Gambar 4.3**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

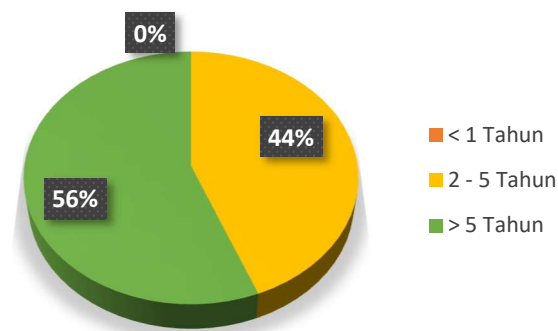


Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan diagram diatas dapat diketahui bahwa karyawan bagian akuntansi dan keuangan didominasi oleh laki-laki dengan presentase sebesar (73%) dan presentase perempuan sebesar (27%).

### 3) Lama Bekerja

**Gambar 4.4**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja**

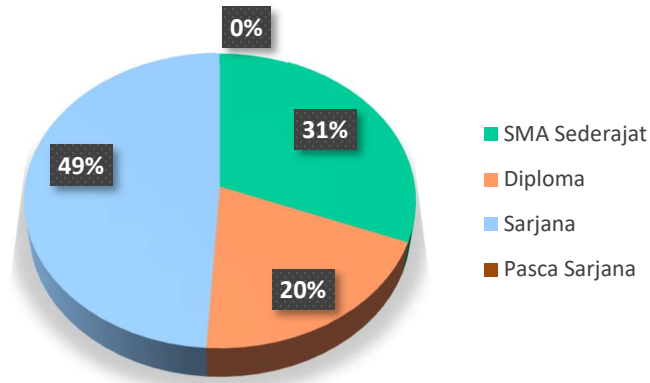


Sumber: Data primer diolah

Dari diagram diatas dapat diketahui bahwa karyawan akuntansi dan keuangan di perusahaan ini tidak ada yang bekerja dibawah 1 tahun (0%), kemudian dengan presentase terbesar yaitu (56%) merupakan karyawan yang bekerja selama > 5 tahun, selanjutnya untuk karyawan yang bekerja selama 2-5 tahun dengan presentase (44%). Ini menunjukkan bahwa perusahaan ini menetapkan karyawan akuntansi dan keuangan dengan memperhatikan berapa lama mereka bekerja.

### 4) Pendidikan

**Gambar 4.5**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan**



Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan diagram diatas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan berpendidikan Sarjana dengan presentase sebesar (49%), selanjutnya yaitu karyawan dengan pendidikan SMA Sederajat sebesar (31%), lalu bagi karyawan dengan pendidikan diploma sebanyak (20%) dan tidak ada karyawan dengan pendidikan pasca sarjana (0%). Ini berarti perusahaan juga mempertimbangkan pendidikan dalam menetapkan karyawan bagian akuntansi dan keuangannya.

#### **4.5.2 Analisis Regresi Berganda**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini bisa diterima atau ditolak. Adapun proses analisis dengan menggunakan SPSS 20 sebagai berikut.

##### **4.5.2.1 Analisis Regresi Berganda Persamaan 1**

Tabel 4.4 dibawah ini merupakan hasil analisis regresi berganda untuk persamaan 1 dalam penelitian ini.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	82,853	14,626		5,665	,000
Pengendalian Internal (X1)	,658	,301	,414	2,189	,034
Budaya Organisasi (X2)	-,238	,141	-,356	-1,693	,098
Sistem Informasi Akuntansi (Z)	,420	,352	,275	1,193	,240

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 20, data primer diolah

Selanjutnya untuk melengkapi persamaan 1, maka tabel 4.5 menunjukkan hasil koefisien determinasi berganda untuk persamaan 1.

**Tabel 4.5**  
**Koefisien Determinasi Berganda Persamaan 1**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.457 <sup>a</sup>	,209	,151	4,246

a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Akuntansi (Z), Pengendalian Internal (X1), Budaya Organisasi (X2)

Sumber: Output SPSS 20, data primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.6, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_1$$

$$Y = 82,853 + 0,414X_1 - 0,356X_2 + 0,275Z + 0,889....(1)$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Variabel Pengendalian Internal

$X_2$	= Variabel Budaya Organisasi
$Z$	= Variabel Sistem Informasi Akuntansi
$\alpha_1$	= Konstanta
$\beta_{1,2}$	= Koefisien Masing-Masing Regresi
$e_1$	= <i>Error term</i>

Berdasarkan persamaan diatas, maka interpretasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

**1) Konstanta**

Nilai konstanta sebesar 82,853 dengan parameter positif menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari pengendalian internal, budaya organisasi dan sistem informasi akuntansi, maka nilai dari kinerja karyawan sebesar 82,853.

**2) Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Pengendalian Internal memiliki koefisien regresi sebesar 0,414, dengan nilai signifikansi 0,034 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga  $H_1$  diterima.

**3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Budaya Organisasi memiliki koefisien regresi sebesar -0,356, dengan nilai signifikansi 0,098 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga  **$H_2$  ditolak.**

#### **4) Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Sistem Informasi Akuntansi memiliki koefisien regresi sebesar 0,275, dengan nilai signifikansi 0,240 atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga  **$H_3$  diterima.**

#### **5) Koefisien Determinasi Berganda**

Besarnya nilai R Square pada tabel 4.5 adalah sebesar 0,209 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 20,9% sementara sisanya 79,1% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara untuk nilai  $e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,209} = 0,889$ .

#### **6) Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan melalui Sistem Informasi Akuntansi**

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,414. Sedangkan pengaruh tidak langsung Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan melalui Sistem Informasi Akuntansi yaitu  $0,357 \times 0,275 = 0,098$ . Maka pengaruh total yang diberikan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan adalah  $0,414 + 0,098 = 0,512$ . Berdasarkan hasil perhitungan atas pengaruh tidak langsung dapat diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung dengan parameter positif lebih kecil dari pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Pengendalian Internal melalui Sistem Informasi Akuntansi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga  **$H_6$  diterima.**

**7) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Sistem Informasi Akuntansi**

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar -0,356. Sedangkan pengaruh tidak langsung Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan melalui Sistem Informasi Akuntansi yaitu  $0,536 \times 0,275 = 0,148$ . Maka pengaruh total yang diberikan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan adalah  $-0,356 + 0,148 = -0,208$ . Berdasarkan hasil perhitungan atas pengaruh tidak langsung dapat diketahui

bahwa nilai pengaruh tidak langsung dengan parameter positif lebih besar dari pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Pengendalian Internal melalui Sistem Informasi Akuntansi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga ***H<sub>7</sub>*** diterima.

#### 4.5.2.2 Analisis Regresi Berganda Persamaan 2

Hasil analisis regresi berganda untuk persamaan 2 dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel 4.6 dibawah ini.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,557	5,942		2,618	,012
Pengendalian Internal (X1)	,371	,119	,357	3,119	,003
Budaya Organisasi (X2)	,234	,050	,536	4,685	,000

a. Dependent Variable: Sistem Informasi Akuntansi (Z)

Sumber: Output SPSS 20, data primer diolah

Selanjutnya untuk melengkapi persamaan 2, maka tabel 4.7 menunjukkan hasil koefisien determinasi berganda untuk persamaan 2.

**Tabel 4.7**  
**Koefisien Determinasi Berganda Persamaan 2**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	,636	,619	1,860

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Pengendalian Internal (X1)

Sumber: Output SPSS 20, data primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.7, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Z = \alpha_2 + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e_2$$

$$Z = 15,557 + 0,357X_1 + 0,536X_2 + 0,602\dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

Z = Variabel Sistem Informasi Akuntansi

$X_1$  = Variabel Pengendalian Internal

$X_2$  = Variabel Budaya Organisasi

$\alpha_2$  = Konstanta

$\beta_{4,5}$  = Koefisien Masing-Masing Regresi

$e_2$  = *Error term*

Berdasarkan persamaan diatas, maka interpretasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1) Konstanta

Nilai konstanta sebesar 15,557 dengan parameter positif menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari pengendalian internal dan budaya organisai, maka nilai dari sistem informasi akuntansi sebesar 15,557.

### 2) Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Sistem Informasi Akuntansi

Variabel Pengendalian Internal memiliki koefisien regresi sebesar 0,357, dengan nilai signifikansi 0,003 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Sistem Informasi Akuntansi, sehingga  **$H_4$  diterima.**

### **3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi**

Variabel Budaya Organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,536, dengan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Sistem Informasi Akuntansi, sehingga  **$H_5$  diterima.**

### **4) Koefisien Determinasi Berganda**

Besarnya nilai R Square pada tabel 4.7 adalah sebesar 0,636 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 63,6% sementara sisanya 37,4% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara untuk nilai  $e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,636} = 0,602$ .

### 4.5.3 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan analisis yang digunakan dengan cara menggambarkan data yang terkumpul. Tabel 4.8 akan menjelaskan hasil analisis statistik deskriptif dari hasil penelitian ini.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengendalian Internal (X1)	45	48	60	53,64	2,901
Budaya Organisasi (X2)	45	112	148	132,00	6,902
Sistem Informasi Akuntansi (Z)	45	60	72	66,31	3,014
Kinerja Karyawan (Y)	45	102	124	114,62	4,609
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Output SPSS 20, data primer diolah

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa N merupakan jumlah data setiap variabel atau sama dengan sampel dalam penelitian ini. Dari 45 data pengendalian internal ( $X_1$ ), terdapat nilai minimum sebesar 48 dan nilai maksimum sebesar 60. Selanjutnya diketahui nilai mean atau rata-ratanya yaitu 53,64 sedangkan standar deviasinya sebesar 2,901.

Budaya organisasi ( $X_2$ ) dengan jumlah data 45 besarnya nilai minimum yaitu 112 dan maksimum 148. Adapun untuk nilai rata-rata atau mean sebesar 132,00, kemudian untuk standar deviasi yaitu sebesar 6,902.

Sistem informasi akuntansi ( $Z$ ) dengan jumlah data 45 terdiri dari nilai minimum 60 dan nilai maksimum 72. Selanjutnya untuk nilai mean atau rata-rata yaitu 66,31 dengan standar deviasi 3,014.

Jumlah data 45 dari kinerja karyawan ( $Y$ ) terdiri dari nilai maksimum 124 dan nilai minimum 102. Sedangkan untuk nilai standar deviasi sebesar 4,609 dengan nilai mean atau rata-rata sebesar 114,62.

## **4.6 Pembahasan Hasil Penelitian**

### **4.6.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian pada hipotesis 1 menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengendalian internal mampu mempengaruhi kinerja karyawan ini berarti sudah berjalan dengan baik. Salah satu bentuk pengendalian internal di PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU berupa perusahaan memiliki prosedur otorisasi yang jelas bagi karyawan dalam melakukan setiap transaksi dan aktivitas operasional perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh COSO (2013) bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses yang melibatkan komite, manajemen dan personel lainnya yang bertujuan untuk memberikan jaminan yang memadai untuk mencapai tiga tujuan berikut: efektivitas dan efisiensi operasional, dan pelaporan keuangan. Reliabilitas, kepatuhan dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Di PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU semua karyawan termasuk manajemen, direksi, komite audit dan lain-lain bertanggung jawab atas pengendalian internal, karena semua karyawan berperan dalam pengendalian internal, jadi jika ada pengendalian internal maka pengendalian internal tidak akan berfungsi dengan baik adalah karyawan yang tidak menjalankan tugas pengendalian internal.

Adapun untuk perbandingan dengan penelitian terdahulu, hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Suryanto (2014), Olufunmilayo & Hannah

(2018) dan Taradipa (2017) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian pada hipotesis 2 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Budaya organisasi tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan ini berarti kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan tidak ditentukan berdasarkan tradisi yang di ciptakan oleh pendiri atau senior perusahaan. Dalam arti lain, budaya organisasi yang tercipta dalam perusahaan ini belum terbentuk dengan baik. Contohnya seperti orientasi terhadap tim masih tergolong kurang berdasarkan jawaban atas pernyataan dalam kuesioner penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Vita (2015), Maabuat (2016), dan Srikaningsih (2017) dimana menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori Robbins (2006) yang menyatakan bahwa salah satu karakteristik budaya organisasi adalah orientasi terhadap tim. Hal ini dapat terjadi akibat tuntutan dari pimpinan perusahaan kepada masing-masing karyawan. Adapun untuk perbandingan dengan penelitian terdahulu, penelitian ini mendukung penelitian Syauta, dkk. (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan

#### **4.6.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian pada hipotesis 3 menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi kurang mampu mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan jawaban responden atas salah satu pernyataan dalam kuesioner yaitu sistem pada perusahaan ini belum bisa memberi instruksi yang jelas akan penggunaan sistem informasi akuntansi yang ada di perusahaan. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Endarwati dkk. (2018), Sopian dan Suwartika (2019), Rizki (2019), dan Yermia (2019) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori yang dikemukakan oleh Wilkinson (2000) dimana salah satu manfaat adanya sistem informasi akuntansi dalam sebuah perusahaan ialah untuk menambah nilai bagi bisnis. Ini berarti sistem informasi akuntansi pada PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU bukan komponen utama dalam meningkatkan nilai bisnis, adapun komponen yang digunakan merupakan variabel lain seperti pengendalian internal dan yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

#### **4.6.4 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Sistem Informasi Akuntansi**

Pengujian pada hipotesis 4 menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi. Pengendalian internal mampu mempengaruhi sistem informasi

akuntansi artinya pengendalian internal yang dilakukan perusahaan mampu mendukung jalannya sistem informasi akuntansi perusahaan. Contoh sistem informasi akuntansi yang didukung oleh pengendalian internal berupa sistem informasi perusahaan mampu memberikan informasi yang *up-to-date* dalam penyajian datanya.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh COSO (2013) yang mengemukakan bahwa salah satu komponen pengendalian internal yaitu informasi dan komunikasi. Sistem informasi akuntansi perusahaan sudah sepatutnya menjadi salah satu jalan untuk berkomunikasi antara pimpinan perusahaan dan karyawannya. Selanjutnya teori yang dapat mendukung penelitian ini ialah teori Sutabri (2004) mengenai kualitas informasi. Dimana salah satunya ialah ketepatan waktu yang dihasilkan oleh sistem. Ketepatan waktu merupakan hal yang sangat penting demi menunjang pekerjaan dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan, informasi bagi penggunanya dijadikan acuan untuk mengambil keputusan.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Verawati (2017) dan Susanto (2017) yang menyajikan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi.

#### **4.6.5 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi**

Pengujian pada hipotesis 5 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi. Budaya organisasi mampu mempengaruhi sistem informasi akuntansi

artinya budaya organisasi yang sudah berjalan dalam perusahaan ini mampu mendukung jalannya sistem informasi akuntansi perusahaan. Salah satu contohnya yaitu adanya prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Griffin & Moorhead (2014) dimana menjelaskan tentang budaya organisasi sebagai seperangkat nilai yang membantu sebuah organisasi atau perusahaan memahami mana tindakan (tugas) yang dianggap bisa diterima dan mana yang tidak. Adanya sistem informasi akuntansi yaitu sebagai wadah bagi karyawan untuk mengetahui tugas apa saja yang harus dikerjakan. Selain teori Griffin & Moorhead (2014), teori Sutabri (2004) juga menjelaskan bahwa kualitas informasi harus relevan. Artinya walaupun informasi yang dihasilkan berbeda-beda untuk tiap divisi pada perusahaan, namun tetap harus sesuai dengan penggunaannya. Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Dhea (2013) yang menyajikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi.

#### **4.6.6 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi sebagai Variabel Intervening Mempengaruhi Hubungan Antara Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan**

Pengujian pada hipotesis 6 menyatakan bahwa secara tidak langsung pengendalian internal melalui sistem informasi akuntansi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner yang

dipakai dalam penelitian ini, sistem informasi akuntansi kurang mampu memediasi pengendalian internal terhadap kinerja karyawan bisa juga dikarenakan sistem informasi kurang bisa menyediakan informasi yang tepat saat dibutuhkan oleh karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, semenjak adanya masa pandemi sangat memengaruhi penggunaan sistem informasi akuntansi guna meningkatkan kinerja karyawan. Semenjak pandemi kebijakan perusahaan banyak berubah seperti harus mengurangi kuota banyaknya karyawan yang bekerja secara drastis, dan hal ini tentunya memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Oktarnia (2014) dengan hasil pengendalian internal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, begitupun dengan Endarwati dkk. (2018) yang menghasilkan penelitian sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori yang dikemukakan oleh Wilkinson (2000) dimana salah satu manfaat adanya sistem informasi akuntansi dalam sebuah perusahaan ialah dapat meningkatkan efisiensi. Efisiensi yang dimaksud ialah bagaimana karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan cara yang tepat dan tidak membutuhkan waktu yang berlebihan. Hal ini berhubungan dengan pengendalian internal karena salah satu adanya pengendalian internal menurut Winarno (2006) adalah untuk Meningkatkan efisiensi kinerja perusahaan sehingga dalam berbagai kegiatan dapat dilakukan penghematan.

#### **4.6.7 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi sebagai Variabel Intervening Mempengaruhi Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan**

Pengujian pada hipotesis 7 menyatakan bahwa secara tidak langsung budaya organisasi melalui sistem informasi akuntansi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimana hal ini dapat dicontohkan dengan perusahaan mampu menumbuhkan rasa bersaing untuk mencapai prestasi.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Griffin & Moorhead (2014) dimana menjelaskan tentang budaya organisasi sebagai seperangkat nilai yang membantu sebuah organisasi atau perusahaan memahami mana tindakan (tugas) yang dianggap bisa diterima dan mana yang tidak. Adanya sistem informasi akuntansi yaitu sebagai wadah bagi karyawan untuk mengetahui tugas apa saja yang harus dikerjakan. Selain teori Griffin & Moorhead (2014), teori Sutabri (2004) juga menjelaskan bahwa kualitas informasi harus relevan. Artinya walaupun informasi yang dihasilkan berbeda-beda untuk tiap divisi pada perusahaan, namun tetap harus sesuai dengan penggunaannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hasanuh (2016) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitupun dengan Febriansyah (2018) yang menghasilkan penelitian sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 5 PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Atas dasar hasil penelitian dari penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian akuntansi dan keuangan di PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengendalian internal memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengendalian internal memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi.
5. Budaya organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi.
6. Pengendalian internal memiliki pengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui sistem informasi akuntansi.
7. Budaya organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui sistem informasi akuntansi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU. Adapun beberapa saran ialah sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU memberikan karyawan kebebasan berinovasi dan mengungkapkan pendapat dalam menjalani tugasnya. PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU seharusnya mampu menciptakan budaya organisasi yang positif guna kelancaran karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Dengan terciptanya budaya organisasi yang positif, sudah semestinya karyawan merasa nyaman dengan kondisi perusahaan dan mampu meningkatkan kualitas perusahaan.
3. Pimpinan PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU sewajarnya memiliki inovasi-inovasi dalam rangka menumbuhkan semangat dan motivasi karyawan untuk mencapai prestasi.
4. Bagi penelitian lebih lanjut hendaknya menambah jumlah populasinya sehingga sampel yang digunakan juga akan semakin banyak. Karena dengan semakin banyak sampel yang digunakan maka semakin baik pula hasilnya untuk menggambarkan kondisi subjek penelitian secara general.
5. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan banyaknya variabel yang diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, akan

sangat bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui lebih dalam akan kebutuhan karyawannya guna meningkatkan kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran Al-Karim dan Terjemah.

Adi, Imam. 2017. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening ( Studi Kasus PT. Bank BTN KCS Yogyakarta )”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Islam (IAIN), Salatiga.

Akbar, Taufik. 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Dengan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Baitulmaal Wattamwil (BMT) di DKI Jakarta)”. *Jurnal Pofita* 11(1): 120-138.

Astria, Isti, Elly Halimatusadiah dan Nunung Haryati. 2017. “Pengaruh Kompetensi Pengguna dan Pengendalian Internal terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (Survey pada Bank Syariah di Kota Bandung)”. *Prosiding Akuntansi* 3(2): 339-344.

Atmojo, Adin Nugroho Jody. 2019. “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*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.

Budiono, Dewi Suryani. 2016. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kerta Rajasa Raya”. *Journal of Research in Economics and Management* 16(1): 29-43.

Committee of Sponsoring Organization (COSO) of The Treadway Commission. (2013). *Internal Control – Integrated Framework: Executive Summary*. Committee of Sponsoring Organization (COSO) of The Treadway Commission.

Dewi, Ni Putu Shinta dan Ni Putu Lisa Ernawatiningsih. 2018. “Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang di Kota Denpasar.” *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)* 8(2): 72-79.

Dhea, Mochammad. 2013. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pengendalian Internal Dengan Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Intervening (Survey pada KPP di Kanwil Jawa Barat I)”. *Diploma Thesis*. Universitas Komputer Indonesia, Bandung.

Diana, A., & Setiawati, L. (2012). *Accounting Information Systems Perancangan Prosedur dan Penerapan* (1st ed.). ANDI

- Dita, Made Ambara dan I Wayan Putra. 2016. "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 15(1):614-640
- Djuhara, Djajun, and Januariska. 2014. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Persediaan Barang Terhadap Pengendalian Intern Persediaan Barang Pada CV. Tri Multi Manunggal Bandung." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 8(2): 111–22.
- Endarwati, S., Suhendro, S., & Dewi, R. R. (2018). The Influence Of Accounting Information Systems, Leadership Style, Work Motivation On Employees Performance. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 4(2), 22–32.
- Febriansyah, A. (2018). The Influence Of Accounting Information System On Employee's Performance At Gapensi JABAR. *Jurnal Riset Akuntansi*, X(1), 89–102.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- Haryanto, Aris Tri, Septiana Novita Dewi dan Denny Mahendra. 2020. "Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Memediasi Budaya Organisasi, Locus Of Control, Pengendalian Intern Pada Kinerja Karyawan Bagian Keuangan (Studi Pada BPR di Kota Salatiga)". *Jurnal Akuntansi* 7(1): 76-85.
- Hasanuh, Nanu. 2016. "Pengaruh Sstem Informasi Akuntansi (SIA) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Karawang)." *Journal of Accounting dan Finance* 1(2): 132-144.
- Henry Syauta, J., Afnan Troena, E., & Setiawan, M. (2012). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*.
- Hilendri, B. A., Nurabiah, N., & FR, A. F. (2018). Pengaruh Organizational Culture Terhadap Kinerja Individu Dengan Penerapan Accounting Information Systems Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 2(2), 102–120.
- Ismail, Fitriani Farida, and Dedy Sudarmadi. 2019. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada." *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi* 3(1): 1–13.
- Jogiyanto. 2009. "Sistem Teknologi Informasi." *Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Andi.

- Kesek, Meike Negawati, Joseph Nugraha Tangon dan Sintia Korompis. 2021. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai”. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi* 5(1): 12-21.
- Khaerunnisah, Amaliah. 2019. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antan Tbk. *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia, Makassar.
- Kusuma, Budi Hartono dan Lina. 2018. “Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Perguruan Tinggi Swasta di Wilayah Jakarta Barat)”. *Jurnal Manajemen Maranatha* 17(2): 127-134.
- Linda dan Usniawati Keristin. 2018. “Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Artha Nusantara.” STIE Multi Data, Palembang.
- Maabuat, Edward S. (2016). “Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano)”. *Jurnal Berkala Ilmiah*, 16(1).
- Maharani, Farisa Lailatul, Septarina Prita Dania Sofianti dan Siti Maria Wardayanti. 2015. “Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik”. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember (JAUIJ)* 13(2): 57-69.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT REMAJA ROSDAKARYA BANDUNG.
- Mulyadi. 2015. “Sistem Akuntansi.” *Edisi Empat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ningsih, Yustiniani, and Erni Yanti Natalia. 2020. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wook Global Technology.” 8(1): 935-44.
- Noviyana, Ressay Amanda dan Suryo Pratolo. 2018. “Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening : Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten”. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia* 2(2): 129-143.
- Nusa, I. S. B. (2015). Influence Of Organizational Culture And Structure On Quality Of Accounting Information System. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 4(5), 257-267.
- Oktarnia, Linda. 2014. “Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan”. *Jurnal Elektronik Tugas Akhir Mahasiswa*: 1-26.

- Olufunmilayo, A. A., & Hannah, O. O. (2018). Effect of Internal Control System on Employee Performance of Small-Scale Manufacturing Enterprises in Ondo State, Nigeria. *Human Resource Research*, 2(1), 48–60.
- Pakpahan, David Pranata. 2018. “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Johan Kebun Bangkinang Riau.” *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, Medan.
- Parjanti, Eny, Kartika Hendra, and Siti Nurlela. 2014. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta* 12(01): 115815.
- Prasetiani, D. (2016). Pengaruh Internal Control Piutang Terhadap Accounting Information Systems (Survei Pada 9 Cabang Perusahaan Pembiayaan (Finance) di Kabupaten Bandung Barat dan Kota Cimahi). Universitas Pasundan Bandung.
- Prasetiani, Deby. 2016. “Pengaruh Pengendalian Internal Piutang Terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Survei Pada 9 Cabang Perusahaan Pembiayaan (Finance) di Kabupaten Bandung Barat dan Kota Cimahi””. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan, Bandung.
- Putri, Putu Ayu Yohana, and I Dewa Made Endiana. 2020. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan).” *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi* 11(2): 179–89.
- Rachman, R., & Faisal, R. (2011). Accounting Information Systems Berbasis Komputer Terhadap Kepuasan Pengguna Accounting Information Systems Pada PT. Multisarana Aditrans Jaya Surabaya [Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur].
- Rahmatika, Adita. 2016. “Analisis Sistem Informasi Akuntansi Persediaan Bahan Baku Pada PT PG RAJAWALI I Unit PG Krebbe Baru Malang.” *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Malang.
- Ramadhan, Purnama dan Rudy Fachruddin. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Informasi Dengan Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Moderasi”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)* 2(4): 1-16.
- Rastogi, Vaishalim, Eddy Tamboto, Dean Tong and Tunnee Sunburimsit. 2013. "Asia's Next Big Opportunity Indonesia's Rising Middle-Class and Affluent Consumers." The Boston Consulting Group, Inc.
- Riana, Dwi dan Martha Rianty. 2019. “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi TI Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis* 4(1): 521-528.

- Rizaldi, Fahmi. 2019. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya." *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi* 4(10): 38–51.
- Rizki, Muhammad. (2019). "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sumatera Utara". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2011). *Accounting Information Systems: Accounting Information Systems (Edisi 13) (13th ed.)*. Salemba Empat.
- Samsudin, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV.
- Santosa, Imam. 2017. "Pengaruh Struktur Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa* 2(1): 47-83.
- Sefianti, Tira. 2020. "Pengaruh Efektivitas Sia Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja, Insentif, Dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang Di Kota Subang (Studi Pada Perusahaan Dagang Yang Berada Di Kota Subang )." *Prisma (Platform Riset Mahasiswa Akuntans)* 01(01): 70–78.
- Sengke, G. (2016). *The Effect Of Organizational Culture Towards Organizational Performance*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Sinulingga, K. (2015). *Perencanaan dan Pengendalian Produksi*. Graha Ilmu.
- Sopian, Dani, dan Suwartika, Wawat. 2019. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi* XI(2): 40–53.
- Sriekaningsih, Ana. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan". *Jurnal Borneo Administrator*, 13(1).
- Sugiyono. 2009. "Metode Penelitian Bisnis." *Cetakan Keempat Belas*. Bandung: Alfabeta.
- Suhud, Sheilla Puteri. 2015. "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pegawai Distro di Kota Bandung." *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sunyoto, D. (2009). *Perencanaan dan Pengendalian Produksi*. Media Pressindo.
- Suratini, N. P. E., Sinarwati, N. K., & Atmadja, A. T. (2015). *Pengaruh Efektivitas Accounting Information Systems Dan Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali*

Kantor Cabang Singaraja Pengaruh Efektivitas Accounting Information Systems Dan Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Singaraja. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 3(1).

- Surjaweni, V. Wiratna. 2015. "Sistem Akuntansi." *Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryanto, T. (2014). Internal Control, Discipline Of Its Impact On Employee Performance: Case Study On Islam Institute State Raden Intan Lampung, Indonesia. *Proseding Seminar Bisnis & Teknologi*, 1(1), 325–339.
- Susanti, Fidia Dewi, Endang Masitoh W, and Yuli Chomsatu Samrotu. 2019. "Analisis Faktor Internal Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemoening Agro Lestari." *Prosiding SemNas Akuntansi UNPAM* 2(1).
- Susanto, A. (2017). The effect of internal control on accounting information system. *International Business Management*, 11(3), 5523–5529.
- Susanto, Azhar. 2008. "Sistem Informasi Akuntansi, Struktur Pengendalian Resiko Pengembangan." Bandung: Lingga Jaya.
- Taradipa, Putri Seyla. 2017. "Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt Bank Panin Tbk Cabang Kendari". *Jurnal Akuntansi (JAK)* 2(1): 27-38.
- Tricahyo, Agung. 2019. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi di PT Intan Pariwara Klaten." *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma, Klaten.
- Verawati. 2017. "Pengaruh Pengendalian Intern Dan Kinerja Karyawan Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Survei Pada PT Graha Pangan Lestari)". *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi (JaSa)* 1(4): 86-99.
- Vita, Bernadine (2015). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta". *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Voets, F. O., Sondakh, J. J., & Wangkar, A. (2016). Analisis Accounting Information Systems Siklus Penjualan dan Penerimaan Kas Untuk Meningkatkan Pengendalian Intern pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).
- W, Adhitya Putra. 2017. "Analisis Persepsi Partisipasi Pemakai Sistem dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Studi Kasus di PT PLN (Persero) Area Klaten." *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.

- Wibowo, Retno. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT BIAS)". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Wilkinson, J. W. (2000). *Accounting Information Systems*. John Wiley & Sons.
- Wilson, James D., and John B. Campbell. 1981. "Controllershship: The Work of The Managerial Accountant." 3th. New York: John Willey and Sons, Inc., dialihbahasakan oleh Tjintjin F. Tjendera. 1996. *Controllershship: Tugas Akuntan Manajemen*. *Edisi Ketiga*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Wirawan, W. (2007). "Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian". Salemba Empat.
- Yermia, Tan Angelia. (2019). "Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Keahlian Pengguna, dan Kepercayaan Pada Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Semarang". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Yusmalina, Sri Elvi Sahfitri, Kasirul Fadli, and Ferawaty Tambunan. 2020. "Analisis Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Dan Penerimaan Kas Terhadap Sistem Pengendalian Internal (Studi Kasus Pada PT. Goldencommunication Tanjung Balai Karimun)." *Jurnal Cafeteria* 1(2): 56–63.

# LAMPIRAN- LAMPIRAN

**Lampiran 1:  
Lembar Kuesioner**

**LEMBAR KUESIONER**

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

Usia :

- 20 – 30 tahun
- 31- 40 tahun
- 41- 50 tahun
- > 50 tahun

Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

Lama Bekerja :

- < 1 tahun
- 2 - 5 tahun
- > 5 tahun

Pendidikan :

- SMA Sederajat
- Diploma
- Sarjana
- Pasca Sarjana

**B. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Sebelum menjawab setiap pertanyaan mohon dibaca terlebih dahulu dengan baik dan benar
2. Dimohon untuk memilih salah satu jawaban atau pendapat yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan melingkari (○) pada pilihan yang telah disediakan.

Keterangan :

- a) 1 (STS) : Sangat Tidak Setuju
- b) 2 (TS) : Tidak Setuju
- c) 3 (S) : Setuju
- d) 4 (SS) : Sangat Setuju

3. Dimohon Bapak/Ibu untuk mengisi seluruh pertanyaan yang diajukan guna kepentingan penelitian.

Salam Hormat,  
Peneliti

Amira

**C. KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGENDALIAN INTERNAL**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
<b>Lingkungan Pengendalian</b>					
1	Perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas sesuai dengan tugas dalam pencapaian tujuan perusahaan	1	2	3	4
<b>Penilaian Risiko</b>					
2	Perusahaan mampu meminimalisir risiko dalam setiap pencapaian penjualan di dalam seluruh entitas	1	2	3	4
3	Perusahaan mampu menilai perubahan yang signifikan yang dapat mempengaruhi efektivitas sistem pengendalian internal secara keseluruhan	1	2	3	4
<b>Aktivitas Pengendalian</b>					
4	Perusahaan memiliki prosedur otorisasi yang jelas bagi karyawan dalam melakukan setiap transaksi dan aktivitas operasional perusahaan	1	2	3	4
<b>Informasi dan Komunikasi</b>					
5	Perusahaan memasukkan angka-angka setiap transaksi dalam laporan keuangan secara lengkap sesuai dengan yang diterima dan dikeluarkan perusahaan	1	2	3	4
6	Komunikasi antar pimpinan-karyawan, maupun karyawan-karyawan berjalan dengan baik	1	2	3	4
<b>Pemantauan</b>					
7	Internal audit pada perusahaan berjalan secara aktif dan efisien di perusahaan	1	2	3	4
8	Perusahaan melakukan <i>stock opname</i> atas aset perusahaan secara berkala	1	2	3	4

**BUDAYA ORGANISASI**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
<b>Inovasi dan Pengambilan Resiko</b>					
1.	Perusahaan memberikan kebebasan berinovasi kepada karyawannya	1	2	3	4
2.	Perusahaan memberikan kebebasan untuk mengungkapkan gagasan kepada karyawannya	1	2	3	4
<b>Perhatian terhadap Detail</b>					
3.	Atasan menyampaikan tujuan perusahaan secara detail	1	2	3	4
4.	Perusahaan memberikan informasi mengenai rancangan rencana pembelajaran secara detail kepada karyawannya	1	2	3	4
5.	Perusahaan memberikan arahan yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan	1	2	3	4
<b>Orientasi terhadap Hasil</b>					
6.	Perusahaan mampu memenuhi target yang telah ditentukan	1	2	3	4
7.	Perusahaan mampu memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan	1	2	3	4
<b>Orientasi terhadap Individu</b>					
8.	Tercipta hubungan harmonis antar rekan kerja	1	2	3	4
9.	Tercipta hubungan harmonis antara pimpinan dengan karyawan	1	2	3	4
10.	Ada bonus atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik	1	2	3	4
<b>Orientasi terhadap Tim</b>					
11.	Karyawan mengutamakan kepentingan kelompok	1	2	3	4
12.	Terjadi kebersamaan antar anggota tim	1	2	3	4
13.	Terdapat koordinasi antara kelompok satu dengan kelompok lainnya	1	2	3	4

14.	Terdapat koordinasi antar anggota tim	1	2	3	4
<b>Agresivitas</b>					
15.	Perusahaan mampu menumbuhkan semangat karyawan	1	2	3	4
16.	Perusahaan mampu menumbuhkan rasa bersaing untuk mencapai prestasi	1	2	3	4
17.	Perusahaan mampu memotivasi karyawan untuk meraih prestasi	1	2	3	4
<b>Stabilitas</b>					
18.	Ada prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	1	2	3	4
19.	Ada standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	1	2	3	4
20.	Perusahaan menyediakan informasi terkait pekerjaan	1	2	3	4

### SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
<b>Relevan</b>					
1	Sistem informasi dalam perusahaan disajikan secara relevan sesuai dengan kebutuhan karyawan	1	2	3	4
2	Sistem informasi memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan pengguna	1	2	3	4
3	Sistem memberi instruksi yang jelas dalam setiap penggunaan sistem informasi yang ada di perusahaan	1	2	3	4
<b>Akurat</b>					
4	Sistem informasi perusahaan memberikan informasi yang bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak bias atau menyesatkan	1	2	3	4
5	Sistem informasi perusahaan menyajikan informasi yang lengkap dan detail	1	2	3	4
6	Sistem informasi akuntansi di perusahaan menghasilkan informasi dapat dipercaya.	1	2	3	4
<b>Tepatan Waktu (<i>Timeliness</i>)</b>					
7	Sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat menghasilkan informasi terbaru tepat waktu.	1	2	3	4
8	Sistem laporan otomatis yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi perusahaan menghasilkan laporan dengan tepat waktu	1	2	3	4
9	Sistem informasi perusahaan memberikan informasi yang <i>up-to-date</i> dalam penyajian datanya	1	2	3	4
10	Sistem informasi menyediakan informasi yang tepat saat dibutuhkan	1	2	3	4

## KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
<b>Kuantitas</b>					
1.	Jumlah jam kerja saya telah memenuhi target jam kerja yang berlaku.	1	2	3	4
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan oleh saya dengan baik.	1	2	3	4
3.	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi.	1	2	3	4
<b>Kualitas</b>					
4.	Saya turut merencanakan melaksanakan serta mengorganisasikan program kerja dengan baik.	1	2	3	4
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, tanggung jawab dan rapi.	1	2	3	4
6.	Saya merasa bertanggung jawab atas kemajuan organisasi.	1	2	3	4
7.	Saya mau mengambil resiko dan berfikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik.	1	2	3	4
<b>Efisiensi</b>					
8.	Saya melakukan pekerjaan selalu berfikir pada keberhasilan.	1	2	3	4
9.	Ketika sedang bekerja saya merasa menikmati dengan ikhlas apa yang saya kerjakan.	1	2	3	4
<b>Inisiatif</b>					
10.	Saya mempunyai inisiatif untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa diminta untuk melakukan pekerjaan tersebut.	1	2	3	4
11.	Saya memiliki cara untuk meningkatkan kemajuan organisasi.	1	2	3	4
<b>Disiplin</b>					
12.	Saya datang ke tempat kerja sesuai dengan ketentuan yang sudah di tetapkan.	1	2	3	4

13.	Saya pulang dari tempat kerja sesuai dengan ketentuan yang sudah di tetapkan.	1	2	3	4
14.	Saya tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktu kerja saya selesai.	1	2	3	4
<b>Ketelitian</b>					
15.	Saya melakukan pekerjaan dengan tepat.	1	2	3	4
16.	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.	1	2	3	4
17.	Saya berusaha untuk perhatian terhadap tugas-tugas yang di bebaskan kepada saya	1	2	3	4

**Lampiran 2:**  
**Tabulasi Data Mentah Pilot Test**  
**A. Pengendalian Internal (X1)**

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.4	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	34
4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	35
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
4	4	3	2	3	4	3	2	2	3	30
3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	29
4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	31

**B. Budaya Organisasi (X2)**

X2.1	X2.1	X2.3	X2.4	X2.4	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14
3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3
3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2
2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4

X2.14	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	TOTAL X2
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	----------

3	3	3	3	3	3	3	3	4	77
3	3	3	4	3	3	3	3	3	71
4	4	4	4	4	4	4	4	3	83
4	2	4	4	2	4	4	4	4	82
4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
3	4	4	4	4	4	4	4	3	83
4	3	4	4	4	4	4	4	4	86
3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
4	4	4	4	3	4	4	4	4	86
3	2	3	3	3	3	3	3	3	70
3	3	3	3	3	3	4	4	3	74
3	3	3	3	4	3	3	3	3	72

### C. Sistem Informasi Akuntansi (Z)

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	TOTAL Z
4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	32
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	40
4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	39
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	30
3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	37
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	41

**D. Kinerja Karyawan (Y)**

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.4	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14
3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4

Y.15	Y.16	Y.17	TOTAL Y
3	3	4	54
3	3	3	52
3	3	3	57
4	4	3	63
4	4	4	68
4	4	4	68
4	4	4	68
3	3	4	54
3	3	3	51
4	4	4	65
3	3	3	50
3	3	3	55
4	3	4	59

**Lampiran 3:**  
**Hasil Uji Validitas Pilot Test**

**A. Pengendalian Internal (X1)**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
X1.1	Pearson Correlation	1	,346	,194	,080	,516	,418	,346
	Sig. (1-tailed)		,297	,568	,814	,104	,200	,297
	N	11	11	11	11	11	11	11
X1.2	Pearson Correlation	,346	1	,559	-,023	,261	,449	,267
	Sig. (1-tailed)	,297		,074	,946	,438	,166	,428
	N	11	11	11	11	11	11	11
X1.3	Pearson Correlation	,194	,559	1	.700*	,375	,463	,559
	Sig. (1-tailed)	,568	,074		,016	,256	,152	,074
	N	11	11	11	11	11	11	11
X1.4	Pearson Correlation	,080	-,023	.700*	1	,441	-,072	,487
	Sig. (1-tailed)	,814	,946	,016		,175	,833	,129
	N	11	11	11	11	11	11	11
X1.5	Pearson Correlation	,516	,261	,375	,441	1	,386	,261
	Sig. (1-tailed)	,104	,438	,256	,175		,241	,438
	N	11	11	11	11	11	11	11
X1.6	Pearson Correlation	,418	,449	,463	-,072	,386	1	,069
	Sig. (1-tailed)	,200	,166	,152	,833	,241		,840
	N	11	11	11	11	11	11	11
X1.7	Pearson Correlation	,346	,267	,559	,487	,261	,069	1
	Sig. (1-tailed)	,297	,428	,074	,129	,438	,840	
	N	11	11	11	11	11	11	11
X1.8	Pearson Correlation	,313	-,232	,346	,539	.606*	,160	.620*
	Sig. (1-tailed)	,349	,492	,297	,087	,048	,638	,042
	N	11	11	11	11	11	11	11
X1.9	Pearson Correlation	,263	-,076	,425	,564	,510	,052	.760**
	Sig. (1-tailed)	,434	,824	,193	,071	,109	,878	,007
	N	11	11	11	11	11	11	11
X1.10	Pearson Correlation	,289	,100	.671*	.788**	,559	,311	,467
	Sig. (1-tailed)	,389	,770	,024	,004	,074	,353	,148
	N	11	11	11	11	11	11	11

		X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	,313	,263	,289	,497
	Sig. (1-tailed)	,349	,434	,389	,120
	N	11	11	11	11
X1.2	Pearson Correlation	-,232	-,076	,100	,330
	Sig. (1-tailed)	,492	,824	,770	,322
	N	11	11	11	11
X1.3	Pearson Correlation	,346	,425	.671*	.801**
	Sig. (1-tailed)	,297	,193	,024	,003
	N	11	11	11	11
X1.4	Pearson Correlation	,539	,564	.788**	.735*
	Sig. (1-tailed)	,087	,071	,004	,010
	N	11	11	11	11
X1.5	Pearson Correlation	.606*	,510	,559	.727*
	Sig. (1-tailed)	,048	,109	,074	,011
	N	11	11	11	11
X1.6	Pearson Correlation	,160	,052	,311	,425
	Sig. (1-tailed)	,638	,878	,353	,192
	N	11	11	11	11
X1.7	Pearson Correlation	.620*	.760**	,467	.750**
	Sig. (1-tailed)	,042	,007	,148	,008
	N	11	11	11	11
X1.8	Pearson Correlation	1	.902**	,516	.766**
	Sig. (1-tailed)		,000	,104	,006
	N	11	11	11	11
X1.9	Pearson Correlation	.902**	1	,354	.769**
	Sig. (1-tailed)	,000		,285	,006
	N	11	11	11	11
X1.10	Pearson Correlation	,516	,354	1	.774**
	Sig. (1-tailed)	,104	,285		,005
	N	11	11	11	11



X2.12	Pearson Correlation	,108	,425	,559	,425	,463	.770**	-,149	,261
	Sig. (1-tailed)	,751	,193	,074	,193	,152	,006	,662	,438
	N	11	11	11	11	11	11	11	11
X2.13	Pearson Correlation	,134	,236	.690*	,236	,571	.624*	,069	,069
	Sig. (1-tailed)	,695	,485	,019	,485	,066	,040	,840	,840
	N	11	11	11	11	11	11	11	11
X2.14	Pearson Correlation	,252	,504	,346	,263	.747**	,149	-,029	-,029
	Sig. (1-tailed)	,456	,114	,297	,434	,008	,662	,933	,933
	N	11	11	11	11	11	11	11	11
X2.15	Pearson Correlation	,161	.633*	,467	,354	.690*	,516	-,100	-,100
	Sig. (1-tailed)	,635	,037	,148	,285	,019	,104	,770	,770
	N	11	11	11	11	11	11	11	11
X2.16	Pearson Correlation	-,300	,303	,155	,303	-,023	,171	-,155	,332
	Sig. (1-tailed)	,370	,366	,649	,366	,947	,614	,649	,318
	N	11	11	11	11	11	11	11	11
X2.17	Pearson Correlation	,134	.812**	,311	,524	,571	.624*	-,311	,069
	Sig. (1-tailed)	,695	,002	,353	,098	,066	,040	,353	,840
	N	11	11	11	11	11	11	11	11
X2.18	Pearson Correlation	,108	.736**	,149	,113	,463	,241	-,149	-,149
	Sig. (1-tailed)	,751	,010	,662	,740	,152	,476	,662	,662
	N	11	11	11	11	11	11	11	11
X2.19	Pearson Correlation	-,375	,471	-,232	,471	,160	,267	-,052	,516
	Sig. (1-tailed)	,256	,144	,492	,144	,638	,428	,880	,104
	N	11	11	11	11	11	11	11	11
X2.20	Pearson Correlation	,134	.812**	,311	,524	,571	.624*	-,311	,069
	Sig. (1-tailed)	,695	,002	,353	,098	,066	,040	,353	,840
	N	11	11	11	11	11	11	11	11
X2.21	Pearson Correlation	,134	.812**	,311	,524	,571	.624*	-,311	,069
	Sig. (1-tailed)	,695	,002	,353	,098	,066	,040	,353	,840
	N	11	11	11	11	11	11	11	11
X2.22	Pearson Correlation	,134	.812**	,311	,524	,571	.624*	-,311	,069
	Sig. (1-tailed)	,695	,002	,353	,098	,066	,040	,353	,840
	N	11	11	11	11	11	11	11	11
X2.23	Pearson Correlation	,516	,076	.833**	,354	.690*	,516	,267	-,100
	Sig. (1-tailed)	,104	,824	,001	,285	,019	,104	,428	,770





		X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	,108	-,375	,134	,134	,134	,516	,236
	Sig. (1-tailed)	,751	,256	,695	,695	,695	,104	,485
	N	11	11	11	11	11	11	11
X2.2	Pearson Correlation	.736**	,471	.812**	.812**	.812**	,076	.634*
	Sig. (1-tailed)	,010	,144	,002	,002	,002	,824	,036
	N	11	11	11	11	11	11	11
X2.3	Pearson Correlation	,149	-,232	,311	,311	,311	.833**	,548
	Sig. (1-tailed)	,662	,492	,353	,353	,353	,001	,081
	N	11	11	11	11	11	11	11
X2.4	Pearson Correlation	,113	,471	,524	,524	,524	,354	,579
	Sig. (1-tailed)	,740	,144	,098	,098	,098	,285	,062
	N	11	11	11	11	11	11	11
X2.5	Pearson Correlation	,463	,160	,571	,571	,571	.690*	.661*
	Sig. (1-tailed)	,152	,638	,066	,066	,066	,019	,027
	N	11	11	11	11	11	11	11
X2.6	Pearson Correlation	,241	,267	.624*	.624*	.624*	,516	.668*
	Sig. (1-tailed)	,476	,428	,040	,040	,040	,104	,025
	N	11	11	11	11	11	11	11
X2.7	Pearson Correlation	-,149	-,052	-,311	-,311	-,311	,267	-,070
	Sig. (1-tailed)	,662	,880	,353	,353	,353	,428	,839
	N	11	11	11	11	11	11	11
X2.8	Pearson Correlation	-,149	,516	,069	,069	,069	-,100	,241
	Sig. (1-tailed)	,662	,104	,840	,840	,840	,770	,475
	N	11	11	11	11	11	11	11
X2.9	Pearson Correlation	,602	,209	,334	,334	,334	,404	,512
	Sig. (1-tailed)	,050	,538	,315	,315	,315	,218	,107
	N	11	11	11	11	11	11	11
X2.10	Pearson Correlation	,261	,516	,449	,449	,449	,267	.624*
	Sig. (1-tailed)	,438	,104	,166	,166	,166	,428	,040
	N	11	11	11	11	11	11	11
X2.11	Pearson Correlation	,542	,346	.810**	.810**	.810**	.671*	.867**
	Sig. (1-tailed)	,085	,297	,003	,003	,003	,024	,001
	N	11	11	11	11	11	11	11
X2.12	Pearson Correlation	,542	,346	.810**	.810**	.810**	.671*	.867**
	Sig. (1-tailed)	,085	,297	,003	,003	,003	,024	,001
	N	11	11	11	11	11	11	11
X2.13	Pearson Correlation	,386	,134	.607*	.607*	.607*	.828**	.749**
	Sig. (1-tailed)	,241	,695	,048	,048	,048	,002	,008
	N	11	11	11	11	11	11	11
X2.14	Pearson Correlation	,549	,559	,568	,568	,568	.606*	.753**

	Sig. (1-tailed)	,080	,074	,068	,068	,068	,048	,007
	N	11	11	11	11	11	11	11
X2.15	Pearson Correlation	.671*	,232	.828**	.828**	.828**	.633*	.815**
	Sig. (1-tailed)	,024	,492	,002	,002	,002	,036	,002
	N	11	11	11	11	11	11	11
X2.16	Pearson Correlation	,495	.737**	,527	,527	,527	,089	.628*
	Sig. (1-tailed)	,122	,010	,096	,096	,096	,796	,039
	N	11	11	11	11	11	11	11
X2.17	Pearson Correlation	.810**	,428	1.000**	1.000**	1.000**	,449	.898**
	Sig. (1-tailed)	,003	,190	0,000	0,000	0,000	,166	,000
	N	11	11	11	11	11	11	11
X2.18	Pearson Correlation	1	,346	.810**	.810**	.810**	,261	.707*
	Sig. (1-tailed)		,297	,003	,003	,003	,438	,015
	N	11	11	11	11	11	11	11
X2.19	Pearson Correlation	,346	1	,428	,428	,428	-,052	,532
	Sig. (1-tailed)	,297		,190	,190	,190	,880	,092
	N	11	11	11	11	11	11	11
X2.20	Pearson Correlation	.810**	,428	1	1.000**	1.000**	,449	.898**
	Sig. (1-tailed)	,003	,190		0,000	0,000	,166	,000
	N	11	11	11	11	11	11	11
X2.21	Pearson Correlation	.810**	,428	1.000**	1	1.000**	,449	.898**
	Sig. (1-tailed)	,003	,190	0,000		0,000	,166	,000
	N	11	11	11	11	11	11	11
X2.22	Pearson Correlation	.810**	,428	1.000**	1.000**	1	,449	.898**
	Sig. (1-tailed)	,003	,190	0,000	0,000		,166	,000
	N	11	11	11	11	11	11	11
X2.23	Pearson Correlation	,261	-,052	,449	,449	,449	1	.672*
	Sig. (1-tailed)	,438	,880	,166	,166	,166		,024
	N	11	11	11	11	11	11	11

### C. Sistem Informasi Akuntansi (Z)

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	TOTAL Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.671*	.671*	.271	.736**	.271	.425	.664*	.553	.664*	.671*	.767**
	Sig. (1-tailed)		.024	.024	.420	.010	.420	.193	.026	.077	.026	.024	.006
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Z.2	Pearson Correlation	.671*	1	.633*	.108	.633*	.404	.076	.516	.194	.516	.267	.570
	Sig. (1-tailed)	.024		.036	.753	.037	.218	.824	.104	.568	.104	.428	.067
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Z.3	Pearson Correlation	.671*	.633*	1	.108	.911**	.700*	.633*	.516	.667*	.516	.633*	.826**
	Sig. (1-tailed)	.024	.036		.753	.000	.016	.037	.104	.025	.104	.036	.002
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Z.4	Pearson Correlation	.271	.108	.108	1	.143	.043	.593	.209	.174	.209	.108	.363
	Sig. (1-tailed)	.420	.753	.753		.675	.899	.055	.538	.609	.538	.753	.272
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Z.5	Pearson Correlation	.736**	.633*	.911**	.143	1	.593	.577	.471	.572	.471	.633*	.792**
	Sig. (1-tailed)	.010	.037	.000	.675		.055	.063	.144	.066	.144	.037	.004
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Z.6	Pearson Correlation	.271	.404	.700*	.043	.593	1	.593	.667*	.747**	.667*	.700*	.778**
	Sig. (1-tailed)	.420	.218	.016	.899	.055		.055	.025	.008	.025	.016	.005
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Z.7	Pearson Correlation	.425	.076	.633*	.593	.577	.593	1	.471	.752**	.471	.633*	.764**
	Sig. (1-tailed)	.193	.824	.037	.055	.063	.055		.144	.008	.144	.037	.006
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Z.8	Pearson Correlation	.664*	.516	.516	.209	.471	.667*	.471	1	.833**	1.000**	.800**	.862**
	Sig. (1-tailed)	.026	.104	.104	.538	.144	.025	.144		.001	0,000	.003	.001
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Z.9	Pearson Correlation	.553	.194	.667*	.174	.572	.747**	.752**	.833**	1	.833**	.904**	.884**
	Sig. (1-tailed)	.077	.568	.025	.609	.066	.008	.008	.001		.001	.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Z.10	Pearson Correlation	.664*	.516	.516	.209	.471	.667*	.471	1.000**	.833**	1	.800**	.862**
	Sig. (1-tailed)	.026	.104	.104	.538	.144	.025	.144	0,000	.001		.003	.001
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Z.11	Pearson Correlation	.671*	.267	.633*	.108	.633*	.700*	.633*	.800**	.904**	.800**	1	.863**
	Sig. (1-tailed)	.024	.428	.036	.753	.037	.016	.037	.003	.000	.003		.001
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11

### D. Kinerja Karyawan (Y)



Y.13	Pearson Correlation	,559	,467	,633 <sup>*</sup>	,516	,833 <sup>**</sup>	,467	,449	,404	,267	,467	,232	,828 <sup>**</sup>	1
	Sig. (1-tailed)	,074	,148	,036	,104	,001	,148	,166	,218	,428	,148	,492	,002	
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Y.14	Pearson Correlation	,463	,690 <sup>*</sup>	,828 <sup>**</sup>	,722 <sup>*</sup>	,311	,690 <sup>*</sup>	,607 <sup>*</sup>	,641 <sup>*</sup>	,449	,690 <sup>*</sup>	,722 <sup>*</sup>	,607 <sup>*</sup>	,449
	Sig. (1-tailed)	,152	,019	,002	,012	,353	,019	,048	,034	,166	,019	,012	,048	,166
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Y.15	Pearson Correlation	,671 <sup>*</sup>	1.000 <sup>**</sup>	,833 <sup>**</sup>	,904 <sup>**</sup>	,633 <sup>*</sup>	,633 <sup>*</sup>	,690 <sup>*</sup>	,485	,833 <sup>**</sup>	1.000 <sup>**</sup>	,904 <sup>**</sup>	,690 <sup>*</sup>	,467
	Sig. (1-tailed)	,024	0,000	,001	,000	,036	,036	,019	,131	,001	0,000	,000	,019	,148
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Y.16	Pearson Correlation	,671 <sup>*</sup>	1.000 <sup>**</sup>	,833 <sup>**</sup>	,904 <sup>**</sup>	,633 <sup>*</sup>	,633 <sup>*</sup>	,690 <sup>*</sup>	,485	,833 <sup>**</sup>	1.000 <sup>**</sup>	,904 <sup>**</sup>	,690 <sup>*</sup>	,467
	Sig. (1-tailed)	,024	0,000	,001	,000	,036	,036	,019	,131	,001	0,000	,000	,019	,148
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Y.17	Pearson Correlation	,559	,467	,267	,516	,833 <sup>**</sup>	,100	,828 <sup>**</sup>	,108	,267	,467	,232	,449	,633 <sup>*</sup>
	Sig. (1-tailed)	,074	,148	,428	,104	,001	,770	,002	,753	,428	,148	,492	,166	,036
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11

		Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	TOTAL Y
Y.1	Pearson Correlation	,463	,671 <sup>*</sup>	,671 <sup>*</sup>	,559	,777 <sup>**</sup>
	Sig. (1-tailed)	,152	,024	,024	,074	,005
	N	11	11	11	11	11
Y.2	Pearson Correlation	,690 <sup>*</sup>	1.000 <sup>**</sup>	1.000 <sup>**</sup>	,467	,950 <sup>**</sup>
	Sig. (1-tailed)	,019	0,000	0,000	,148	,000
	N	11	11	11	11	11
Y.3	Pearson Correlation	,828 <sup>**</sup>	,833 <sup>**</sup>	,833 <sup>**</sup>	,267	,895 <sup>**</sup>
	Sig. (1-tailed)	,002	,001	,001	,428	,000
	N	11	11	11	11	11
Y.4	Pearson Correlation	,722 <sup>*</sup>	,904 <sup>**</sup>	,904 <sup>**</sup>	,516	,919 <sup>**</sup>
	Sig. (1-tailed)	,012	,000	,000	,104	,000
	N	11	11	11	11	11
Y.5	Pearson Correlation	,311	,633 <sup>*</sup>	,633 <sup>*</sup>	,833 <sup>**</sup>	,716 <sup>*</sup>
	Sig. (1-tailed)	,353	,036	,036	,001	,013
	N	11	11	11	11	11
Y.6	Pearson Correlation	,690 <sup>*</sup>	,633 <sup>*</sup>	,633 <sup>*</sup>	,100	,742 <sup>**</sup>
	Sig. (1-tailed)	,019	,036	,036	,770	,009
	N	11	11	11	11	11
Y.7	Pearson Correlation	,607 <sup>*</sup>	,690 <sup>*</sup>	,690 <sup>*</sup>	,828 <sup>**</sup>	,709 <sup>*</sup>
	Sig. (1-tailed)	,048	,019	,019	,002	,015
	N	11	11	11	11	11
Y.8	Pearson Correlation	,641 <sup>*</sup>	,485	,485	,108	,624 <sup>*</sup>
	Sig. (1-tailed)	,034	,131	,131	,753	,040
	N	11	11	11	11	11
Y.9	Pearson Correlation	,449	,833 <sup>**</sup>	,833 <sup>**</sup>	,267	,765 <sup>**</sup>
	Sig. (1-tailed)	,166	,001	,001	,428	,006

	N	11	11	11	11	11
Y.10	Pearson Correlation	.690*	1.000**	1.000**	,467	.950**
	Sig. (1-tailed)	,019	0,000	0,000	,148	,000
	N	11	11	11	11	11
Y.11	Pearson Correlation	.722*	.904**	.904**	,232	.838**
	Sig. (1-tailed)	,012	,000	,000	,492	,001
	N	11	11	11	11	11
Y.12	Pearson Correlation	.607*	.690*	.690*	,449	.790**
	Sig. (1-tailed)	,048	,019	,019	,166	,004
	N	11	11	11	11	11
Y.13	Pearson Correlation	,449	,467	,467	.633*	.662*
	Sig. (1-tailed)	,166	,148	,148	,036	,027
	N	11	11	11	11	11
Y.14	Pearson Correlation	1	.690*	.690*	,449	.790**
	Sig. (1-tailed)		,019	,019	,166	,004
	N	11	11	11	11	11
Y.15	Pearson Correlation	.690*	1	1.000**	,467	.950**
	Sig. (1-tailed)	,019		0,000	,148	,000
	N	11	11	11	11	11
Y.16	Pearson Correlation	.690*	1.000**	1	,467	.950**
	Sig. (1-tailed)	,019	0,000		,148	,000
	N	11	11	11	11	11
Y.17	Pearson Correlation	,449	,467	,467	1	,584
	Sig. (1-tailed)	,166	,148	,148		,059
	N	11	11	11	11	11
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.790**	.950**	.950**	,584	1
	Sig. (1-tailed)	,004	,000	,000	,059	
	N	11	11	11	11	11

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

**Lampiran 4:**  
**Hasil Uji Reliabilitas Pilot Test**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TOTAL_X1	177,82	388,364	,879	,937
TOTAL_X2	132,45	239,073	,907	,905
TOTAL_Z	175,36	326,055	,925	,894
TOTAL_Y	154,18	261,164	,892	,898

**Lampiran 5:**  
**Tabulasi Data Mentah Hasil Penelitian**

**A. Pengendalian Internal (X1)**

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL_X1
3	4	3	3	4	3	4	3	54
3	3	3	3	4	3	3	3	50
3	3	3	3	4	3	3	4	52
3	3	3	4	3	3	3	3	50
3	3	3	3	4	3	3	3	50
3	4	3	4	3	3	4	3	54
4	3	4	3	4	3	3	4	56
3	4	3	4	3	4	3	4	56
3	3	3	3	4	3	3	3	50
4	3	3	3	3	3	4	3	52
3	3	3	3	4	3	3	3	50
3	3	3	3	3	3	4	4	52
3	3	3	4	4	4	4	4	58
4	3	3	4	3	3	3	3	52
3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	4	3	3	3	3	3	3	50
3	4	3	3	3	4	3	3	52
3	3	4	3	3	3	4	4	54
3	4	4	4	4	4	4	3	60
3	3	3	3	3	3	4	4	52
4	3	3	3	3	4	3	3	52
3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	4	3	4	4	3	4	3	56
3	3	4	3	4	3	4	3	54
3	3	3	4	3	4	3	3	52
3	4	3	4	4	3	3	3	54
3	3	4	3	3	3	4	4	54
3	4	3	3	3	4	3	3	52
4	4	4	4	4	4	4	3	60
3	4	3	4	3	4	3	3	54
3	3	3	4	4	4	4	3	54
3	4	3	4	3	4	3	3	54
3	4	3	3	4	3	3	4	54
3	3	3	3	3	3	4	3	50
3	4	3	3	3	4	3	4	54
3	4	3	4	3	3	4	4	56
3	4	3	3	3	4	3	4	54

3	4	3	4	3	4	4	3	56
4	4	4	3	3	3	3	3	54
3	4	3	4	4	4	4	3	58
3	4	3	4	3	4	3	4	56
4	4	3	4	4	3	3	4	58
4	4	3	3	3	4	4	3	56
4	4	3	3	4	3	4	3	56
4	4	3	4	3	4	3	3	56

### B. Budaya Organisasi (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3
3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3
3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2

4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3
3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4

X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	TOTAL X2
4	3	4	3	4	3	3	4	3	136
3	3	3	4	4	3	3	3	3	128
3	3	4	3	3	3	4	3	3	128
3	3	3	4	3	3	3	4	3	126
3	3	4	3	3	3	3	4	3	126
4	3	4	3	4	3	3	4	3	136
4	3	3	3	4	3	4	3	3	134
3	3	4	3	3	4	4	3	4	140
3	3	3	4	3	3	3	3	3	124
4	3	3	3	3	3	4	3	3	128
3	4	3	3	3	3	3	3	3	126
3	3	3	4	3	3	3	3	3	126
3	4	4	4	4	3	4	3	4	148
3	3	3	3	4	3	3	3	4	126
4	4	4	3	3	3	4	4	3	134
3	3	4	3	4	4	3	3	3	130
3	3	3	3	3	3	4	3	3	128
3	3	3	3	4	3	3	3	3	126
3	3	3	3	3	3	3	3	3	122
4	3	3	3	3	3	4	3	3	130
3	3	3	3	3	3	4	4	3	128
2	2	2	3	3	3	3	3	3	112
3	4	3	3	3	4	3	4	3	136
3	4	3	4	3	4	3	3	4	138
3	3	4	4	3	3	3	3	3	130
3	4	3	3	4	3	3	4	3	134

3	3	3	4	3	3	3	3	3	130
4	3	4	3	4	3	3	4	3	136
3	3	3	3	3	3	4	4	4	134
4	3	3	3	4	3	3	4	3	134
3	3	3	3	3	3	3	3	3	116
3	3	3	3	4	4	4	3	3	132
4	3	3	3	4	3	3	4	3	134
3	3	3	4	3	3	3	3	4	128
3	4	3	3	4	3	3	4	3	136
4	3	4	3	4	3	3	4	3	138
4	3	3	4	3	3	3	4	3	134
3	4	3	3	3	4	4	3	4	136
3	4	3	3	3	4	3	3	4	132
4	3	4	3	4	3	4	3	4	142
3	4	3	3	4	3	3	4	3	136
4	3	4	3	4	3	4	3	4	144
4	3	4	3	4	3	3	3	3	138
4	3	4	3	4	3	3	4	3	142
3	3	3	3	4	3	3	4	3	138

### C. Sistem Informasi Akuntansi (Z)

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	TOTAL Z
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	68
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	62
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	62
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	62
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	66
4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	70
3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	68
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	62
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	64
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	64
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	64
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	72
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	66
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	62
4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	66
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	64
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	64
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	64
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	64

4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	68
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	70
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	64
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	70
4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	68
3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	70
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	68
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	68
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	66
3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	70
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	68
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	64
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	68
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	68
3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	70
3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	68
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	62
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	68
4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	68
3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	70
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	68
3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	70
3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	68

## Lampiran 6: Hasil Analisis Regresi Berganda

### A. Persamaan 1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.457 <sup>a</sup>	.209	.151	4,246

a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Akuntansi (Z), Pengendalian Internal (X1), Budaya Organisasi (X2)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	82,853	14,626		5,665	,000
	Pengendalian Internal (X1)	,658	,301	,414	2,189	,034
	Budaya Organisasi (X2)	-,238	,141	-,356	-1,693	,098
	Sistem Informasi Akuntansi (Z)	,420	,352	,275	1,193	,240

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### B. Persamaan 2

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	,636	,619	1,860

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Pengendalian Internal (X1)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,557	5,942		2,618	,012
	Pengendalian Internal (X1)	,371	,119	,357	3,119	,003
	Budaya Organisasi (X2)	,234	,050	,536	4,685	,000

a. Dependent Variable: Sistem Informasi Akuntansi (Z)

**Lampiran 7:**  
**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengendalian Internal (X1)	45	48	60	53,64	2,901
Budaya Organisasi (X2)	45	112	148	132,00	6,902
Sistem Informasi Akuntansi (Z)	45	60	72	66,31	3,014
Kinerja Karyawan (Y)	45	102	124	114,62	4,609
Valid N (listwise)	45				

**Lampiran 8:  
Surat Izin Penelitian**

**1. Surat Izin Observasi Awal dari FE UIN**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881  
Website : [www.uin-malang.ac.id](http://www.uin-malang.ac.id) Email : [info@ui-malang.ac.id](mailto:info@ui-malang.ac.id)

Nomor : B-4136/FEK.1/PP.00.9/1/2020 06 Januari 2021  
Lampiran : -  
Perihal : **Ijin Penelitian Skripsi**

Kepada Yth.  
**Pimpinan PT. Rajawali 1 Unit PG Kreet Baru**  
Jalan Raya Kreet Bululawang, Kab. Malang  
di  
Tempat

*Assalamu`alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : Amira  
NIM : 17520089  
Jurusan : Akuntansi  
Semester : VII (Tujuh)  
Contact Person : 085855403697  
Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Efektivitas Pengendalian Intern Penjualan Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali 1 Unit PG Kreet Baru Kabupaten Malang

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamu`alaikum Wr. Wb*



a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Siswanto

- Tembusan :
1. Dekan Sebagai Laporan,
  2. Kabag Tata Usaha,
  3. Kasubag. Akademik,
  4. Arsip.

## 2. Surat Izin Observasi Awal dari PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU



No : 13/SDM/PKN/I/2021  
Perihal : Ijin Penelitian Skripsi

Kepada Yth  
Universitas Islam Negeri Mulana Malik Ibrahim  
Jl.Gajayana 50  
MALANG

Dengan hormat,

Menjawab surat Saudara nomor B-4136/FEK.1/PP.9/I/2020 perihal diatas, dengan ini kami beritahukan bahwa kami dapat menerima Siswa sebagai berikut :

No	Nama	NIS	Jurusan
1.	Amira	17520089	Akuntansi

Untuk melaksanakan Penelitian Skripsi di PG Kreet Baru Bagian Akuntansi & Keu dimulai tanggal 01 sd 28 Februari 2021, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. PG Kreet Baru tidak menyediakan tempat penginapan, sehingga yang bersangkutan harus menyediakan sendiri.
2. PG Kreet Baru tidak memberikan bantuan/tunjangan, baik itu akomodasi, konsumsi dan sebagainya dalam bentuk apapun kepada yang bersangkutan.
3. Peserta wajib memiliki asuransi Jaminan Kecelakaan (JKK) dan asuransi Jaminan Kematian (JKM) untuk melakukan Praktek Kerja Lapang (PKL) / Praktek Kerja Industri (Prakerin) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Peserta wajib memiliki Surat Keterangan sehat dari Puskesmas atau Rumah Sakit, berupa hasil dari pemeriksaan Rapid Test (Non Reaktif).
5. Selama kerja praktek/penelitian/survey/observasi yang bersangkutan wajib mentaati semua Peraturan Perusahaan dan petunjuk-petunjuk yang diberikan para pembimbing / pejabat yang berwenang.
6. Selama kerja praktek/penelitian/survey/observasi yang bersangkutan wajib mentaati semua Peraturan Perusahaan dan petunjuk-petunjuk yang diberikan para pembimbing / pejabat yang berwenang. Termasuk yang terkait dengan peraturan kedisiplinan perusahaan, semua siswa/mahasiswa peserta prakerin diwajibkan untuk mengajukan identitasnya ke Bagian SDM & Umum, untuk selanjutnya siswa/mahasiswa peserta prakerin harus melakukan absensi harian pada pintu revolving (sebelah utara, di belakang BPU). Sehingga untuk akses keluar masuk area pabrik selama pelaksanaan kegiatan prakerin siswa/mahasiswa tidak diperkenankan lagi melewati area utama kantor / loby tamu.
7. Setelah selesai kerja praktek/penelitian/survey/observasi yang bersangkutan wajib menyerahkan 1(satu) buku laporan hasil praktek/penelitian.

Apabila yang bersangkutan dapat menyetujui syarat-syarat diatas, diminta untuk menghadap ke Bagian SDM & Umum PG Kreet Baru dengan membawa :

1. Surat Ijin Kerja Praktek / Penelitian ini.
2. Fotocopy Kartu Tanda Pengenal, misal : KTP, Kartu Pelajar/Mahasiswa dsb.
3. Membawa Surat Keterangan Rapid test Antigent.

Demikian harap maklum, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Cc :  
- Bagian Akuntansi & Keu-EDP  
- K3L

Malang, 25 Januari 2021  
**PG Rajawali I**  
Unit PG Kreet Baru  
  
**ADANG SUKENDAR DJUNDA**  
General Manager

## 3. Surat Izin Penelitian dari FE UIN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881  
 Website : [www.uin-malang.ac.id](http://www.uin-malang.ac.id) Email : [info@ui-malang.ac.id](mailto:info@ui-malang.ac.id)

Nomor : B-247/FEK.1/PP.00.9/3/2021 08 Maret 2021  
 Lampiran : -  
 Perihal : Izin Penelitian Skripsi

Kepada Yth.  
 Pimpinan PT. PG Rajawali I Unit PG Kerebet Baru  
 Jl. Raya Kerebet No.10, Kerebet, Bululawang, Malang  
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

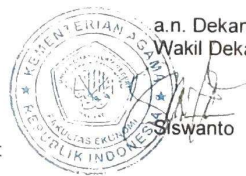
Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : Amira  
 NIM : 17520089  
 Program Studi : Akuntansi  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Contact Person : 085855403697  
 Judul Penelitian : Pengaruh Pengendalian Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PG Rajawali I Unit PG Kerebet Baru Kabupaten Malang

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb





a.n. Dekan  
 Wakil Dekan Bidang Akademik,

Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Kasubag. Akademik,
4. Arsip.

#### 4. Surat Izin Penelitian dari PT PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU

No : 90/SDM/PKNV/2021

Perihal : Ijin Penelitian

Kepada Yth  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim  
Jl. Gajayana 50  
Malang.

Dengan hormat,

Menjawab surat Saudara Nomor B-247/FEK.1/PP.00.9/3/2021 perihal diatas, dengan ini kami beritahukan bahwa kami dapat menerima Siswa sebagai berikut :

No	Nama	NIS	Jurusan
1.	Amira	17520089	Akuntansi

Untuk melaksanakan Penelitian di PG Kretet Baru Bagian Akuntansi & Keuangan dimulai tanggal 01 Mei s/d 31 Mei 2021, dengan ketentuan sebagai berikut :

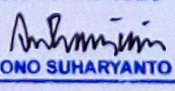
1. PG Kretet Baru tidak menyediakan tempat penginapan, sehingga yang bersangkutan harus menyediakan sendiri.
2. PG Kretet Baru tidak membenarkan bantuan/tunjangan, baik itu akomodasi, konsumsi dan sebagainya dalam bentuk apapun kepada yang bersangkutan.
3. Peserta wajib memiliki asuransi Jaminan Kecelakaan (JKK) dan asuransi Jaminan Kematian (JKM) untuk melakukan Praktek Kerja Lapang (PKL) / Praktek Kerja Industri (Prakerin) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Peserta wajib memiliki Surat Keterangan sehat dan Puskesmas atau Rumah Sakit, berupa hasil dari pemeriksaan Rapid Test (Non Reaktif).
5. Selama kerja praktek/penelitian/survey/observasi yang bersangkutan wajib mentaati semua Peraturan Perusahaan dan petunjuk-petunjuk yang dibenarkan para pembimbing / pejabat yang berwenang.
6. Selama kerja praktek/penelitian/survey/observasi yang bersangkutan wajib mentaati semua Peraturan Perusahaan dan petunjuk-petunjuk yang dibenarkan para pembimbing / pejabat yang berwenang. Termasuk yang terkait dengan peraturan kedisiplinan perusahaan, semua siswa/mahasiswa peserta prakerin diwajibkan untuk mengajukan identitasnya ke Bagian SDM & Umum, untuk selanjutnya siswa/mahasiswa peserta prakerin harus melakukan absensi harian pada pintu revolving (sebelah utara, di belakang BPU). Sehingga untuk akses keluar masuk area pabrik selama pelaksanaan kegiatan prakerin siswa/mahasiswa tidak diperkenankan lagi melewati area utama kantor / loby tamu.
7. Setelah selesai kerja praktek/penelitian/survey/observasi yang bersangkutan wajib menyerahkan 1(satu) buku laporan hasil praktek/penelitian.

Apabila yang bersangkutan dapat menyetujui syarat-syarat diatas, diminta untuk menghadap ke Bagian SDM & Umum PG Kretet Baru dengan membawa :

1. Surat Ijin Kerja Praktek / Penelitian ini.
2. Fotocopy Kartu Tanda Pengenal, misal : KTP, Kartu Pelajar/Mahasiswa dsb.
3. Membawa Surat Keterangan Rapid test Antigent

Demikian harap maklum, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Malang, 04 Mei 2021



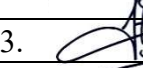


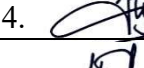





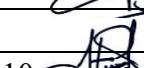



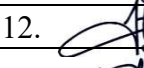
  
**TONO SUHARYANTO**  
 General Manager

Cc :

- Bagian Akuntansi & Keuangan
- Sek.3

Unit PG Kretet Baru      Telp: 0341-833176, 833185  
 Jl. Raya Kretet No. 10      Fax: 0341-833179, 833028  
 Duhurwang-Malang 65-171      e-mail: gsm@pgkretetbaru.com

**Lampiran 9:  
Bukti Konsultasi**

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	04/10/2020	Pengajuan Outline	1. 
2	31/10/2020	Pengumuman Dosen Pembimbing	2. 
3	31/10/2020	Konsultasi Judul	3. 
4	25/12/2020	Bab I Proposal	4. 
5	04/01/2021	Revisi Bab I	5. 
6	08/02/2021	Proposal	6. 
7	18/02/2021	Revisi Proposal	7. 
8	22/02/2021	Revisi Proposal	8. 
9	24/02/2021	Acc Proposal	9. 
10	05/03/2021	Seminar Proposal	10. 
11	17/03/2021	Acc Proposal	11. 
12	06/05/2021	Bab IV & Bab V	12. 
13	20/05/2021	Revisi Bab IV	13. 
14	03/06/2021	Sidang Skripsi	14. 
15	08/06/2021	Revisi Skripsi hasil siding	15. 
16	16/06/2021	Acc Keseluruhan	16. 

Malang, 16 Juni 2021

Mengetahui:  
Ketua Jurusan Akuntansi,

**Dr. Hj. Nanik Wahyuni, S.E., M.Si., Ak., CA**  
**NIP. 19720322 200801 2 005**

**Lampiran 10:****BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Amira  
 Tempat, tanggal lahir : Riyadh, 25 Oktober 1999  
 Alamat Asal : Jl. Ahmad Yani RT 8 RW 1 (Kampung Araya),  
 Gondanglegikulon, Gondanglegi, Kabupaten Malang, Jawa  
 Timur, Indonesia, 65174  
 E-mail : amiramiwa@gmail.com

**Pendidikan Formal**

2005-2006 : TK Sekolah Indonesia Riyadh, Saudi Arabia  
 2006-2012 : SD Sekolah Indonesia Riyadh, Saudi Arabia  
 2012-2015 : SMP Sekolah Indonesia Riyadh, Saudi Arabia  
 2015-2017 : SMA Sekolah Indonesia Riyadh, Saudi Arabia  
 2017-2021 : S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam  
 Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

**Pendidikan Non Formal**

2017-2018 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly Universitas Islam Negeri  
 Maulana Malik Ibrahim Malang  
 2017-2018 : Perkuliahan Bahasa Arab Aly Universitas Islam Negeri  
 Maulana Malik Ibrahim Malang  
 2018-2019 : English for Specific Purposes by Language Center (ELC)  
 Maulana Malik Ibrahim State Islamic University  
 2021 : Brevet Pajak A dan B Bina Nusa Inspira

**Aktivitas dan Pelatihan**

- Bendahara Cabang Bulutangkis Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Unit Olahraga (UNIOR) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Periode 2018-2019
- Bendahara Umum UKM UNIOR Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Periode 2019-2020
- Asisten Lab. Riset dan Statistika Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2020
- Panitia Turnamen Se-JATIM Badminton UNIOR Cup (BUC) oleh UKM UNIOR UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2017

- Peserta Kegiatan Sosialisasi Manasik Haji untuk Mahasantri oleh Pusat Mahad Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2017
- Peserta Pelatihan Karya Tulis Ilmiah oleh HMJ Akuntansi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2017
- Peserta Seminar Nasional dengan tema “Build Your Digital Business and be Millenia Entrepreneur” oleh Dewan Eksekutif Mahasiswa FE UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2017
- Peserta Seminar Nasional on Manajemen Fiesta 2017 dengan tema “Be Creative In Your Passion” oleh HMJ Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Panitia Musyawarah Anggota (MUSA) XIX dan Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) UKM UNIOR UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2018
- Panitia Dies Maulidiyah XXI UKM UNIOR UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Peserta Kuliah Umum dengan tema “Peran Perbankan Syariah dalam Menunjang Financial Technology Perguruan Tinggi” oleh BRI Syariah tahun 2018
- Peserta Seminar Nasional dengan tema “Implementasi Akuntansi Syariah di Era Fintech” oleh HMJ Akuntansi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2018
- Top 10 Finalis Princess of English Language Center in English Exposure and English Program Socialization 2019 oleh ELC UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2019
- Peserta Pelatihan Kewirausahaan oleh FE UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2019
- Peserta Seminar Pasar Modal Syariah dengan tema “Pasar Modal Syariah sebagai Penggerak Roda Ekonomi di Era Disrupsi” oleh Galeri Investasi Syariah FE UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2019
- Panitia Penerimaan Anggota Baru (PAB) dan Pendidikan Ta'aruf (DIKTA) XIX UKM UNIOR UIN Maulana Malik Ibrahim Malang