

SKRIPSI HASNAWATI (102211010028).docx

by M R

Submission date: 27-Aug-2025 11:25AM (UTC+0300)

Submission ID: 2736067640

File name: SKRIPSI_HASNAWATI_102211010028_.docx (14.65M)

Word count: 22212

Character count: 128760

**¹PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, MOTIVASI
KERJA DAN EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PULAU SAMBU GUNTUNG**

⁹SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SI)
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Indragiri



OLEH :

HASNAWATI
102211010028

**¹⁵PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI
TEMBILAHAN
2025**

4 SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan /atau doktor) baik di Universitas Islam Indragiri maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya dan pendapat yang telah ditulis dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbeneran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Tembilahan, Juli 2025
Yang Menyatakan

Hasnawati
102211010028

13
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI
PROGRAM STUDI AKUNTANSI

LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI

Diberikan kepada:

Nama Mahasiswa : Hasnawati
Nim : 102211010028
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Judul : Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pulau Sambu Guntung

33
Disetujui untuk diajukan pada Ujian *Oral Comprehensive Program Studi* Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri Tembilahan

Tembilahan, Juli 2025
Menyetujui:

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

33
DR. BADEWIN, S.E., M.Si
NIDN. 1014107201

SURYANI, S.E., M.Si
NIDN. 1023047601

Mengetahui
Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri

NOVRIANI SUSANTI, S.E., M. Ak., Ak
NIDN. 1020119001

15
PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Hasnawati
Nim : 102211010028
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Judul : Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja
dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Pulau Sambu Guntung

15 Telah **LULUS** Ujian Skripsi (*Oral Comprehensive*) yang diselenggarakan oleh Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri Tembilahan pada hari Rabu tanggal 30 Juli 2025 dengan nilai 74 (B)

TIM PENGUJI,

<u>Dr. BADEWIN, S.E., M.Si</u> NIDN. 1014107201	Ketua
<u>SURYANI, S.E., M.Si</u> NIDN. 1023047610	Sekretaris
<u>RANTI MELASARI, S.E., M.Si</u> NIDN. 1010048705	Anggota
<u>YUSRIWARTI, S.E., M.Si</u> NIDN. 1026076801	Anggota
<u>NOVRIANI SUSANTI, S.E., M.Ak</u> NIDN. 1020119001	Anggota

Mengesahkan

Dekan

Ketua Program Studi

Dr. AHMAD RIFA'I, S.E., M. Si
NIPY. 158500188

NOVRIANI SUSANTI, S.E., M. Ak., Ak
NIDN. 1020119001

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, MOTIVASI KERJA DAN EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PULAU SAMBU GUNTING

Hasnawati¹, Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Islam In⁴⁴ agiri
E-mail: niahsana131@gmail.com

Abstract: This study aims to examine the influence of internal control systems, work motivation, and the effectiveness of accounting information systems on employee performance at PT. Pulau Sambu Guntung. The research uses a quantitative method with a descriptive approach. Primary data was collected through questionnaires distributed to 65 permanent employees of PT. Pulau Sambu Guntung, selected using purposive sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the help of SPSS version 30. The results show that partially, internal control systems, work motivation, and the effectiveness of accounting information systems have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables also have a positive and significant impact on employee performance. These findings highlight the importance of strengthening organizational systems, fostering employee motivation, and implementing effective accounting information systems to improve employee performance within the company.

Keywords: Internal Control System, Work Motivation, Accounting Information System, Employee Performance.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal, motivasi kerja, dan efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 65 responden yang merupakan karyawan tetap PT. Pulau Sambu Guntung, dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, sistem pengendalian internal, motivasi kerja, dan efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya penguatan sistem kerja, pemberian motivasi, dan pengelolaan informasi akuntansi yang efektif guna mendorong peningkatan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat yang dilimpahkannya, kedua orang tua yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar sehingga penulis merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan orang tua khususnya dalam penyusunan skripsi ini. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pulau Sambu Guntung”**.

Skripsi ini disusun guna melengkapi persyaratan dalam menyelesaikan kelulusan studi pada Program Sarjana (S1) Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini baik secara moril maupun materil, khususnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Najamuddin, Lc, MA selaku Rektor Universitas Islam Indragiri.
2. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, SE., M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri.
3. Ibu Novriani Susanti, SE., M. Ak., Ak selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri.

4. Bapak Dr. Badewin, SE., M. Si selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan membantu, memberikan saran-saran serta dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Suryani, SE., M.Si selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan membantu, memberikan saran-saran dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Yusriwati, SE., M. Si selaku Dosen Pembimbing Akademik
7. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu Dosen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan.
8. Semua Pihak yang telah membantu, memberikan semangat serta doanya kepada penulis, yang tidak dapat penulis sampaikan satu per satu. Saya ucapkan terima kasih banyak.

Hanya doa dan ucapan syukur yang dapat penulis panjatkan, semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan Teman-Teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Tembilahan, Juli 2025

Hasnawati

9
DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	
ABSTRAKSI	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.3.1 Tujuan Penelitian	9
1.3.2 Manfaat Penelitian	10
1.3.2.1 Manfaat Teoritis	10
1.3.2.2 Manfaat Praktis	11
1.4 Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teoritis	13
2.1.1 Teori Stewardship	13
2.1.2 Teori Signalling	14
2.1.3 Sistem Pengendalian Internal	15
2.1.3.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal	15
2.1.3.2 Tujuan Sistem Pengendalian Internal	16
2.1.3.3 Manfaat Sistem Pengendalian Internal	16
2.1.4 Motivasi Kerja	17
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	17
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	17
2.1.4.3 Elemen-Elemen Motivasi Kerja	18
2.1.5 Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	19
2.1.5.1 Pengertian Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	19
2.1.5.2 Tujuan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	19
2.1.5.3 Dimensi-Dimensi Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	20
2.1.6 Kinerja Karyawan	20
2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan	20
2.1.6.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	21
2.1.6.3 Karakteristik Kinerja Karyawan	21
2.1.7 Akuntansi Manajemen	22

	2.1.7.1	Pengertian Akuntansi Manajemen	22
	2.1.7.2	Tujuan Akuntansi Manajemen	23
11	2.2	Penelitian Terdahulu	24
	2.3	Kerangka Pemikiran	27
	2.4	Hipotesis	29
BAB III	METODE PENELITIAN		31
	3.1	Desain Penelitian	31
	3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	31
	3.3	Populasi dan Sampel	31
	3.4	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	32
	3.4.1	Variabel Dependen (Y)	32
	3.4.1.1	Kinerja Karyawan (Y)	33
	3.4.2	Variabel Independen (X)	34
	3.4.2.1	Sistem Pengendalian Internal (X1)	34
	3.4.2.2	Motivasi Kerja (X2)	35
	3.4.2.3	Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X3)	36
4	3.5	Pengumpulan Data	37
	3.5.1	Jenis dan Sumber Data	37
	3.5.2	Teknik Pengumpulan Data	38
	3.6	Analisis Data	38
	3.6.1	Statistik Deskriptif	38
	3.6.2	Uji Kualitas Data	39
	3.6.2.1	Uji Validitas	39
	3.6.2.2	Uji Reliabilitas	40
	3.6.3	Uji Asumsi Klasik	41
	3.6.3.1	Uji Normalitas	41
	3.6.3.2	Uji Multikolinearitas	42
	3.6.3.3	Uji Heteroskedastitas	42
	3.6.4	Uji Hipotesa	43
	3.6.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda	43
	3.6.4.2	Uji Parsial (Uji-T)	44
	3.6.4.3	Uji Simultan (Uji F)	44
	3.6.4.4	Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	45
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN		46
	4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	46
	4.1.1	Sejarah Singkat PT. Pulau Sambu Guntung	46
	4.1.2	Karakteristik Responden	47
8	4.2	Hasil Penelitian	49
	4.2.1	Hasil Uji Statistik Deskriptif	49
	4.2.2	Uji Kualitas Data	49
	4.2.2.1	Uji Validitas	49
	4.2.2.2	Uji Reliabilitas	52
	4.2.3	Uji Asumsi Klasik	53
	4.2.3.1	Uji Normalitas	53
	4.2.3.2	Uji Multikolinearitas	55
	4.2.3.3	Uji Heteroskedastitas	56

4.2.4	Hasil Uji Hipotesa	57
4.2.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda	57
4.2.4.2	Uji Signifikan Parsial (Uji T)	58
4.2.4.3	Uji Signifikan Simultan (Uji F)	59
4.2.4.4	Koefisien Derterminasi (R^2)	60
4.3	Pembahasan	61
4.3.1	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan	61
4.3.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.3.3	Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.3.4	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan	65
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1	Kesimpulan	68
5.2	Saran	69
	DAFTAR PUSTAKA	71
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Skala Likert Kinerja Karyawan.....	34
Tabel 3.2: Skala Likert Sistem Pengendalian Internal	35
Tabel 3.3: Skala Likert Motivasi Kerja	36
Tabel 3.4: Skala Likert Efektivitas Sistem Informasi.....	37
Tabel 4.1: Distribusi Kuesioner.....	47
Tabel 4.2: Karakteristik Responden	48
Tabel 4.3: Analisis Statistik Deskriptif	49
Tabel 4.4: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.5: Hasil Uji Validitas Sistem Pengendalian Internal	50
Tabel 4.6: Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	51
Tabel 4.7: Hasil Uji Validitas Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	51
Tabel 4.8: Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.9: Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.10: Hasil Uji Multikolinieritas	55
Tabel 4.11: Hasil Uji Regresi Linier Berganda	57
Tabel 4.12: Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	58
Tabel 4.13: Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)	60
Tabel 4.14: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	60
Tabel 4.15: Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis	67

DAFTAR GAMBAR

9	Gambar 4.1: Hasil Uji Normalitas P-P Plot.....	53
	Gambar 4.2: Hasil Grafik Histogram	54
	Gambar 4.3: Hasil Uji Heteroskedastisitas	56

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Hasnawati
Tempat/Tanggal Lahir : Igal, 21 November 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Mahasiswa
Alamat Lengkap : Perompong, RT 022 / RT 006, Kecamatan Mandah
Agama : Islam
Kewarganegaraan : WNI
Nomor Handphone : 082284815928
Email (*jika ada*) : niahasna131@gmail.com

Pendidikan

1. Tahun 2008 - 2014 : SD Negeri 006 Bente
2. Tahun 2015 - 2017 : MTS Negeri 01 Mandah
3. Tahun 2017 - 2020 : MA Negeri 3 Inhil
4. Tahun 2021 - 2022 :

Pengalaman Organisasi

1. Tahun 2021 - 2022 : Ikatan Mahasiswa Mandah
2. Tahun 2022 - 2023 : Himpunan Mahasiswa Jurusan Akuntansi

Minat dan Keahlian dimiliki

1. Saya memiliki minat yang tinggi dalam bidang perpajakan, khususnya terkait regulasi pajak, perencanaan pajak, serta pemanfaatan teknologi perpajakan seperti *e-Filing*, *e-Bupot* dan *Core Tax*. (isi sendiri)
2. Saya menguasai perhitungan, pelaporan, dan pelunasan pajak sesuai peraturan perpajakan yang berlaku, serta terampil menggunakan aplikasi perpajakan resmi milik Direktorat Jenderal Pajak. (isi sendiri)

Hormat Saya

Hasnawati

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri pada era globalisasi saat ini terlihat semakin pesat, beberapa perusahaan dan institusi berupaya untuk meningkatkan kinerja maupun produktivitasnya. Perusahaan yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang pada dasarnya dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan yang sehat dan telah ditetapkan. Sebagaimana diketahui tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh laba yang dimaksimum, melayani dan meningkatkan kepuasan konsumen, mencapai pertumbuhan yang pesat serta menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Di balik kesuksesan perusahaan, perusahaan juga harus mampu menerapkan sistem akuntansi pertanggungjawaban, agar dapat menempatkan orang atau sekelompok orang untuk bertanggung jawab atas berjalannya suatu organisasi atau perusahaan (Badewin & Agusriani, 2019).

Perkembangan dunia usaha mengalami peningkatan yang signifikan, dalam dunia bisnis dapat dilihat dari banyaknya perusahaan yang bersaing salah satu tujuan utama adalah untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Dari banyaknya usaha di Indonesia diharapkan setiap perusahaan dapat mengikuti perkembangan teknologi informasi yang baik dan efektif sehingga tujuan dapat dicapai. Strategi yang tepat begitu urgen untuk institusi agar tepat bertahan dan sukses dalam mengelola bisnisnya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan (Nofiana et al., 2023).

PT. Pulau Sambu Guntung (PSG) didirikan pada tahun 1983 di Guntung Provinsi Riau. Sejak awal, produk utama PT. Pulau Sambu Guntung adalah santan dan kelapa kering. PT. Pulau Sambu Guntung adalah pemasok kelapa kering untuk *confectioners* terkenal dan industri cokelat di Eropa, Amerika Utara, Australia, Timur Tengah dan China. Santan dibawah nama merek kara yang menggunakan krim kelapa sebagai bahan baku, untuk santan kara diperluas ke seluruh dunia. Sebelum produksi, kelapa kualitas terbaik yang disaring dan dipilih untuk menghasilkan krim kelapa kualitas tertinggi dan *desiccated coconut* menggunakan peralatan teknologi tertinggi (<https://sambugroup.com>)

Fenomena yang terjadi pada PT. Pulau Sambu Guntung ialah mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sudah beberapa bulan terakhir perusahaan kesulitan mendapatkan kelapa sebagai bahan baku produksi. Akibat kelangkaan bahan baku kelapa, sekitar 1.700 pekerja kehilangan pekerjaannya. Pemutusan hubungan kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan dan terjadinya penurunan motivasi kerja, semangat kerja dan kepercayaan terhadap manajemen perusahaan. Kelangkaan bahan baku kelapa yang menyebabkan PHK dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas karyawan yang tersisa, serta mempengaruhi suasana kerja secara keseluruhan terhadap kinerja karyawannya (<https://siberone.com/news/detail/29377-phk>)

Masalah pada sistem pengendalian internal yaitu masih banyak sistem informasi akuntansi yang belum efektif, selain itu banyaknya pekerjaan bagi dihasilkan karyawan masih belum optimal, rendahnya rasa tanggung jawab menjadi faktor utama. Karyawan yang sering menunda pekerjaan akibat lamanya

proses kerja yang selalu tidak tepat waktu dan akan menghambat pekerjaan bagi kinerja karyawan yang lainnya. Banyaknya karyawan yang masih sering terlambat dan tidak masuk kerja berdampak pada motivasi kerja yang menyebabkan kinerja karyawan di perusahaan menurun. Hubungan ⁴⁴ sistem pengendalian internal dengan efektivitas sistem informasi akuntansi sangatlah erat, ⁴⁴ dengan adanya sistem pengendalian internal yang kuat dapat memperkuat efektivitas sistem informasi akuntansi dan begitu sebaliknya (Hasan et al., 2023).

Perusahaan wajib memiliki potensi yang besar serta dimanfaatkan dengan sangat baik sehingga kedepannya akan memberikan masukan yang besar. Dunia bisnis sangat dituntut untuk memiliki karyawan yang handal dan kreatif dalam mengembangkan suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Terlaksananya suatu tujuan dalam perusahaan bukan hanya bergantung oleh peralatan yang ada dalam perusahaan, melainkan karyawan yang berada di suatu perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan (Neneng, 2022).

⁹ Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. ¹² Seseorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta keberhasilan secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja digunakan untuk menggambarkan sejauh mana seseorang, kelompok atau organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam mencakup hasil kerja, efektivitas, efisiensi dan kualitas dari aktivitas yang dilakukan setiap karyawan (Noviah Ruth Silaen, 2021).

Kinerja karyawan adalah bentuk kemampuan dalam melakukan suatu keahlian tertentu dalam pekerjaan, sehingga kinerja karyawan yang optimal sangat

dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas dan menjaga kemajuan pada perusahaan (Shintya, 2021). ⁶ Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Melasari & Lestari, 2019)

¹ Menurut peraturan pemerintah Nomor 60 tahun 2008, sistem pengendalian internal pemerintah adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh karyawan untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan perusahaan melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Peran penting pada ¹ sistem pengendalian internal yaitu mampu mencegah dan menjaga terjadinya hal yang tidak diinginkan serta dapat mengawasi seluruh aktivitas ekonomi yang terjadi pada perusahaan (Wijaya & Priono, 2022).

¹ Sistem pengendalian internal adalah suatu proses yang terjadi dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia serta teknologi informasi yang telah dirancang untuk membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan masing-masing (Swahyuni & Adnantara, 2020). Sistem pengendalian internal pada suatu perusahaan ¹⁵ sangat penting. Maka dari itu, pengendalian internal yang efektif dan efisien diperlukan untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan dan dapat membantu melindungi aset dari penyalagunaan, menyiapkan laporan keuangan berdasarkan kriteria yang telah di tentukan (Septiana et al., 2022).

³¹ Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). ¹⁶ Motivasi kerja adalah sesuatu yang diperlukan bagi setiap pekerja guna memotivasi pencapaian tujuan atau target yang ditetapkan untuk ditempatkan kerja. Terdapat beberapa manfaat dalam motivasi kerja yaitu memotivasi karyawan untuk aktif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dan menumbuhkan kepuasan kerja serta prestasi kerja yang tinggi. Penurunan kinerja karyawan berdampak pada penurunan motivasi kerja dalam diri karyawan sebab kurangnya semangat kerja yang sering mengakibatkan rendahnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja (Adhari, 2021).

Motivasi kerja ¹ adalah proses pemberian motivasi kepada karyawan ketika sedang melakukan pekerjaan untuk membuat karyawan berpartisipasi dalam bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Firmanda, 2020). Dengan adanya motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, dan semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang ⁷⁸ baik antara karyawan dan pimpinan maka tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal (Badewin & Agusriani, 2019).

¹ Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan sistem informasi yang mampu mengubah input berupa data elektronik menjadi output berupa informasi akuntansi yang akurat, tepat waktu, aman, dan lengkap dalam melaksanakan kegiatan suatu entitas secara efektif dan menyediakan laporan keuangan untuk

pihak-pihak yang berkepentingan, dengan adanya efektivitas sistem informasi akuntansi dianggap dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, penerapan sistem informasi akuntansi yang efektif dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pengambilan keputusan. (Lismawati & Afitriani, 2022).

Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, dengan mengetahui adanya efektivitas sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam perusahaan dapat membantu aktivitas kegiatan operasional dalam mencapai keberhasilan atas penggunaan sistem informasi akuntansi sehingga menghasilkan informasi yang berkualitas yang mendukung pengambilan keputusan bagi perusahaan (Sutra & Prabawa, 2020). Efektivitas sistem informasi akuntansi sangat bermanfaat bagi banyak pihak dalam mencapai keunggulan perusahaan melalui kecepatan, fleksibilitas dan keakuratan informasi yang dihasilkan (Monita & Adi, 2022).

Berbagai penelitian terdahulu yang hasilnya tidak konsisten, menurut menurut Azzaroh et al., (2023) penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,033 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya sistem pengendalian mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada OPD Kota Malang. Sejalan dengan penelitian Dimas Azharino Wijaya dan Hero Priono (2022) variabel sistem pengendalian internal memiliki koefisien yaitu sebesar 0,433 dengan nilai signifikan sebesar 0,028 yang menyatakan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perumda BPR Bank Daerah Lamongan. Berbeda dengan penelitian menurut Ruliyanti & Manasse (2021) menggunakan uji t dengan nilai thitung sebesar pengendalian thitung sebesar 1,866

dengan signifikan sebesar 0,067 lebih besar dari nilai signifikan sebesar 0,05 sehingga H0 diterima dan H2 ditolak, maka sistem pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Menurut Lestari et al., (2023) menggunakan uji t dengan nilai t hitung variabel motivasi kerja adalah 3,652 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR BKK Purbalingga. Sejalan dengan penelitian menurut Swahyuni & Adnantara (2020) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,016 yaitu lebih besar dari 0,05 berarti H1 diterima dan H0 ditolak, maka motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Adiartha Udiana. Berbeda dengan penelitian menurut Daulah & Suwarno (2025) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,239 yang lebih besar dari 0,05, sehingga membuktikan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dalam penelitian ini tidak ditemukan hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Lestari et al., (2023) nilai t hitung variabel Efektivitas sistem informasi akuntansi adalah sebesar 3,408 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, hasil tersebut menunjukkan efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian menurut Azzaroh et al., (2023) variabel sistem informasi akuntansi menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,000 > 0,05 maka H0 ditolak H2 diterima, maka sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

pada OPD Perangkat Daerah Kota Malang. Berbeda dengan penelitian menurut Nofiana et al., (2023) ¹⁶ hasil penelitian ini menggambarkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,058 > 0,05 yang berarti ¹⁶ sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Cabang Kota Kediri.

Penelitian ini merupakan replikasi dari (Lestari et al., 2023). ¹ **Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan** Variabel Independen penelitian ini adalah Sistem pengendalian internal, Motivasi kerja dan ⁴⁵ Efektivitas sistem informasi akuntansi. Variabel Dependen adalah kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR BKK Purbalingga.

⁶ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat dan objeknya. Dalam penelitian ini peneliti memilih objeknya yakni pada PT. Pulau Sambu Guntung. Alasan peneliti memilih PT. Pulau Sambu Guntung tersebut karena ingin melihat sejauh mana pengaruh Sistem pengendalian internal pada PT. Pulau Sambu Guntung, komitmen dalam motivasi kerja pada PT. Pulau Sambu Guntung dan ingin mengetahui seberapa banyak karyawan yang mengetahui ²³ efektivitas sistem informasi akuntansi pada PT. Pulau Sambu Guntung.

¹⁴ Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja Dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pulau Sambu Guntung”**.

1.2. ² Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung?
3. Apakah Efektivitas ⁹ Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung?
4. Apakah ¹ Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung?

¹⁸ 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. ⁴¹ Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan sebelumnya maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui ⁷ dan mendapatkan bukti empiris Pengaruh mengenai Sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris mengenai ⁴ Motivasi Kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris mengenai Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT.

Pulau Sambu Guntung.

4. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris pengaruh mengenai ¹ sistem pengendalian internal, motivasi kerja, sistem informasi akuntansi secara simultan terhadap kinerja karyawan ²² pada PT. Pulau Sambu Guntung.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini terdiri dari manfaat ¹⁴ teoritis dan manfaat praktis, yaitu sebagai berikut:

1.3.2.1. Manfaat Teoritis

a. ²² Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal yang efektif dapat membantu perusahaan dalam hal memperbaiki proses pengambilan keputusan, baik dari sisi kualitasnya maupun dari sisi efisiensi waktu dan mencegah terjadinya kerugian pada suatu perusahaan.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat ¹ pemberian motivasi kepada karyawan ketika sedang melakukan pekerjaan untuk membuat karyawan mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien serta memberi umpan balik yang jelas dan positif.

c. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

¹ Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan sistem informasi yang mampu mengubah input berupa data elektronik menjadi output berupa informasi akuntansi yang akurat, tepat waktu, aman, dan lengkap dalam melaksanakan kegiatan suatu entitas secara efektif.

d. Kinerja Karyawan

¹ Kinerja karyawan adalah bentuk kemampuan dalam melakukan suatu keahlian tertentu dalam pekerjaan, sehingga dapat menciptakan peningkatan produktivitas karyawan karena ada *feedback* atau umpan balik untuk karyawan yang berprestasi.

1.3.2.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan ¹ sistem pengendalian internal dan meningkatkan motivasi kerja dan efektivitas sistem informasi akuntansi yang dibutuhkan perusahaan yang dapat memberikan dampak pada peningkatan terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengalaman dibidang peneliti dapat membantu dalam membangun model dan teori yang kuat atau dalam menguji teori mengenai ¹ sistem pengendalian internal, motivasi kerja dan efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

c. ⁸ Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan referensi yang hubungan dengan penelitian ini ⁸ hasilnya dapat digunakan sebagai masukan untuk memecahkan masalah berkaitan dengan analisis ¹ pengaruh sistem pengendalian internal, motivasi kerja dan efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

1.4. Sistematika Penulisan

Adapun⁵¹ sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BABI : PENDAHULUAN

Pada bab ini mengemukakan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan/manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BABII : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan telaah teoritis untuk melakukan pembahasan secara lebih lanjut dimana teori yang ada dihubungkan dengan hasil penelitian,⁵¹ penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesa penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang rancangan⁴⁰ penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, prosedur pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

⁴²BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan bab pembahasan yang menguraikan gambaran umum objek penelitian,⁸ hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Teori *Stewardship*

Stewardship theory dikembangkan oleh Donaldson dan Davis (1991) dan Donaldson dan Davis (1993).²¹ Teori ini menggambarkan tentang adanya hubungan yang kuat antara kepuasan dan kesuksesan organisasi, Teori *stewardship* berdasarkan asumsi filosofis mengenai sifat manusia bahwa manusia dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan manusia merupakan individu yang berintegritas. Menurut Sarjito (2023), *Stewardship theory* adalah teori penting tata kelola perusahaan yang mengasumsikan bahwa manajer harus bekerja sebagai pelayan.

Menurut Jefri (2018) teori *stewardship* didefinisikan sebagai pemahaman yang diterapkan oleh seorang *steward* atau pihak pelayan publik melalui sikap dan perilaku dengan menempatkan kepentingan jangka panjang kelompok (publik) di atas tujuan pribadi dimana dalam konteks ini seorang manajer atau akan bertindak dengan maksimal untuk meraih tujuan yang ditetapkan oleh instansi yaitu memberikan pelayanan terbaik pada setiap kinerja karyawannya. Teori *stewardship* dapat berfungsi sebagai mekanisme pertanggungjawaban untuk dapat memastikan pemantauan dan pelaporan yang baik agar dapat membantu pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin instansi yang juga bertindak sebagai pemberi layanan dan mendorong kinerja para *stewardship* atau para akuntan melalui berbagai hubungan jaringan relasional, Motivasi diri dan perilaku kepemimpinan yang mendukung secara kontekstual mampu mendorong kinerja *stewardship* akuntan

melalui penguatan ikatan relasional dan dukungan struktural, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen, loyalitas organisasi, serta kinerja jangka panjang secara berkelanjutan dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompleks.

Menurut Anton (2010) teori *Stewardship* mengasumsikan adanya hubungan yang saling kuat antara kepuasan dan kesuksesan perusahaan, misalnya dalam meningkatkan penjualan atau profitabilitasnya, sehingga memberikan manfaat baik terhadap manajer melalui kinerja perusahaan oleh karena itu fungsi utilitas manajer dimaksimalkan. Didasarkan pada pelayanan yang memiliki perilaku dimana manajer dapat dibentuk agar terciptanya Kerjasama yang tinggi dalam perusahaan. Terciptanya manajer yang sukses dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan yang dapat menciptakan kemakmuran perusahaan. Teori *stewardship* memberikan kerangka kerja untuk memahami adanya peran penting dalam meningkatkan hubungan yang saling kuat antara sistem pengendalian internal, motivasi kerja dan efektivitas sistem informasi terhadap kinerja karyawan dengan teori *stewardship* karena berperan penting dalam menjalankan tugas dengan baik dan dapat menjamin kualitas yang tinggi.

2.1.2. Teori *Signalling*

Spence (1973) pertama kali menemukan teori sinyal menjabarkan bila sinyal yang dikirimkan oleh pemilik informasi (manajemen) mencoba menyajikan data atau informasi yang dapat digunakan oleh penerima informasi. Teori sinyal sebagai teori yang menerangkan sinyal informasi yang akan membantu investor atau pemangku kepentingan lainnya pada waktu proses penentuan keputusan terhadap suatu perusahaan, di mana informasi tersebut digunakan untuk

mengurangi ketidakpastian dan membuat keputusan yang lebih baik dan akurat.

Connelly (2012). *Signalling theory* adalah teori yang menyebut suatu pihak (*agent*) menyampaikan informasi tentang dirinya sendiri kepada pihak lain (*principal*). Umumnya, satu pihak, disebut pemberi/pengirim, harus menentukan apa dan bagaimanakah mengkomunikasikan (memberi sinyal) yang berupa data/informasi itu, dan pihak lainnya, disebut penerima, perlu menentukan bagaimana menerjemahkan sinyal dari pengirim. *Signalling theory* menekankan bahwa informasi yang diberikan perusahaan sangat penting kepada pihak di luar perusahaan sehingga dapat digunakan dalam menentukan pengambilan keputusan investasi. Data atau informasi yang diberikan oleh perusahaan adalah faktor yang sangat penting terhadap pihak yang menggunakan informasi tersebut terutama bagi pihak investor dan pelaku bisnis karena memberikan informasi tentang keterangan, catatan atau gambaran baik tentang masalah, sekarang dan masa mendatang demi kelangsungan hidup dari sebuah perusahaan.

¹¹ 2.1.3. Sistem Pengendalian Internal

2.1.3.1. Pengertian Sistem Pengendalian Internal

¹ Sistem pengendalian internal adalah suatu proses yang terjadi dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia serta teknologi informasi yang telah dirancang untuk membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan masing-masing (Swahyuni & Adnantara, 2020). Sistem pengendalian internal dalam perusahaan sangat penting karena bertujuan untuk mencegah atau menjaga⁸¹ terjadinya hal yang tidak diinginkan (kesalahan atau kecurangan). Pengendalian internal dapat membantu perusahaan dan berfungsi sebagai alat bantu untuk

informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan (Priadena & Dwiana, 2019).

2.1.3.2. Tujuan Sistem Pengendalian Internal

Menurut (Romney & Steinbart, 2009) Sistem pengendalian internal memiliki empat tujuan dasar, yaitu:

1. Keamanan aset yang termasuk untuk mencegah atau mendeteksi secara tepat waktu untuk mencegah perolehan yang tidak sah.
2. Mengamankan penggunaan atau disposisi aset perusahaan.
3. Memelihara catatan dengan detail yang cukup secara akurat dan wajar mencerminkan aset perusahaan.
4. Memberikan informasi yang akurat dan andal ¹⁹ memberikan jaminan yang wajar bahwa laporan keuangan yang di susun sesuai dengan *Generally Accepted Accounting Principles* (GAAP).

2.1.3.3. Manfaat ⁹⁵ Sistem Pengendalian Internal

Menurut Gilang et al., (2024) Sistem ¹¹ pengendalian internal yang baik dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan, ⁹⁵ yaitu sebagai berikut:

1. Sistem ini dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional. Dengan adanya prosedur dan kebijakan yang jelas, ¹¹ karyawan dapat mengetahui tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik
2. Sistem pengendalian internal ini juga dapat membantu dalam memastikan akuntabilitas karyawan. Dengan adanya control yang efektif, perusahaan dapat memantau kinerja karyawan secara berkala.
3. *Monitoring* ini mencakup pemantauan waktu kerja, penggunaan sumber daya

perusahaan, dan tingkat produktivitas. Dengan begitu, perusahaan dapat mengidentifikasi karyawan yang kurang produktif.

¹² 2.1.4. Motivasi Kerja

2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja

¹ Motivasi kerja adalah proses pemberian motivasi kepada karyawan ketika sedang melakukan pekerjaan untuk membuat karyawan mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, motivasi kerja dapat mendorong para karyawan dalam bekerja lebih semangat dan giat dalam melakukan pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang optimal. ¹⁶ Motivasi kerja adalah sesuatu yang diperlukan bagi setiap pekerja guna memotivasi pencapaian tujuan yang ditetapkan ditempat kerja. (Firmanda, 2020). ¹ Motivasi memiliki peran penting bagi diri manusia karena tanpa adanya motivasi pada seseorang akan membuat dirinya untuk enggan bertindak dan berusaha keras, karena itu motivasi sangat membantu seseorang untuk melewati hambatan dan rintangan yang akan muncul dalam mencapai sebuah tujuan. Motivasi kerja ¹ dapat mendorong para karyawan dalam bekerja lebih semangat dan giat dalam melakukan pekerjaannya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal (Wibisono, 2022).

³⁷ 2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Hendy & Yana, 2019) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor intern yaitu:

1. Keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia untuk mempertahankan hidup. Keinginan untuk dapat hidup

meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. **Keinginan untuk memiliki** sesuatu merupakan salah satu bentuk dorongan intrinsik yang berperan penting dalam memotivasi individu untuk bekerja. Dalam konteks kehidupan sehari-hari, keinginan yang kuat untuk memiliki baik dalam bentuk materi, status, maupun pencapaian tertentu sering kali menjadi faktor pendorong utama yang mendorong seseorang untuk meningkatkan usaha dan produktivitasnya. Dorongan ini mendorong individu untuk bertindak secara proaktif, berkomitmen terhadap tujuan, serta berupaya mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi dalam proses pencapaian tersebut. Dengan demikian, keinginan yang kuat untuk memiliki salah satu determinan penting dalam perilaku kerja dan pembentukan etos kerja yang positif.

2.1.4.3. Elemen-Element Motivasi Kerja

Menurut (Agustin et al., 2023) Motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa hal elemen-elemen dapat dikategorikan sebagai internal atau eksternal bagi karyawan, dan mencakup hal-hal berikut :

1. Faktor internalnya yaitu kemauan dan bertahan hidup kesiapan untuk diakui, kesiapan untuk diterima, keinginan untuk menggunakan otoritas, dan kemampuan untuk dimiliki.
2. Faktor eksternalnya yaitu upah yang adil, keamanan di tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, kedudukan dan kewajiban, hukum yang dapat dimodifikasi, dan pengawasan yang waspada.

52

2.1.5. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

2.1.5.1. Pengertian Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

¹ Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan sistem informasi yang mampu mengubah input berupa data elektronik menjadi output berupa informasi akuntansi yang akurat, tepat waktu, aman, dan lengkap dalam melaksanakan kegiatan suatu entitas secara efektif dan menyediakan laporan keuangan untuk pihak-pihak yang berkepentingan, dengan adanya efektivitas sistem informasi akuntansi dianggap dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. (Lismawati & Afitriani, 2022). Efektivitas ¹ sistem informasi akuntansi sangat bermanfaat bagi banyak pihak dalam mencapai keunggulan perusahaan melalui kecepatan, fleksibilitas, integrasi, dan keakuratan informasi yang dihasilkan (Monita & Adi, 2022).

2.1.5.2. Tujuan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut (Yolin et al., 2024) efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan ²⁷ peran penting dalam mencapai tujuan di zaman modern, yang terdiri dari :

- ²⁷ 1. Individu yang memanfaatkan sistem informasi akuntansi, dimana individu dianggap sebagai sumber daya manusia.
2. Memanfaatkan metode dan intruksi untuk mengendalikan pengumpulan, penyimpanan, pemrosesan, dan distribusi informasi keuangan.
3. Data sistem informasi akuntansi terpusat untuk penyimpanan, pencatatan, dan pelaporan yang aman.
4. Perangkat lunak sistem informasi akuntansi sangat penting untuk penyimpanan

dan pemrosesan khususnya pelaporan keuangan di perusahaan.

5. Infrastruktur teknologi informasi terdiri dari komponen perangkat keras²⁷ termasuk komputer, server, router, dan perangkat lain yang digunakan untuk menjalankan sistem informasi akuntansi.
6. Internal kontrol yang dapat digunakan untuk melindungi data yang akan disimpan di dalam sistem.

2.1.5.3. Dimensi-Dimensi Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut (Sajady et al., 2012) efektivitas sistem informasi akuntansi ditentukan oleh tiga dimensi yaitu ruang lingkup informasi, kualitas tepat waktu dan agregasi informasi sebagai berikut :

1. Ruang lingkup informasi, dalam peramalan peristiwa masa depan, informasi keuangan dan non keuangan dan informasi internal dan eksternal memainkan peran penting.¹⁹
2. Kualitas tepat waktu mengacu pada kemampuan untuk memenuhi persyaratan informasi dengan menyediakan penggunaan eksternal dan internal dengan laporan sistematis.
3. Agregasi informasi menekankan kompilasi dan ringkasan informasi selama periode waktu tertentu.

2.1.6. Kinerja Karyawan

2.1.6.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil prestasi kerja atau hasil kerja seseorang atau karyawan berdasarkan kuantitas dan kualitas yang di capainya. Kinerja Karyawan adalah bentuk kemampuan dalam melakukan suatu keahlian tertentu dalam

pekerjaan, sehingga kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas dan menjaga kemajuan pada perusahaan (Shintya,2021). Jadi kinerja karyawan adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan peran penting dalam kemajuan bisnis semakin tinggi kinerja karyawan semakin signifikan bagi pertumbuhan perusahaan dan semakin cepat organisasi mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bisa terjadi peningkatan seiring dengan waktu, karena organisasi akan mendapatkan keuntungan dari kinerja karyawan yang lebih tinggi, organisasi harus terus mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan (Agus S, 2020).

2.1.6.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat di pengaruhi berbagai faktor sebagai berikut :

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

2.1.6.3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut (Damayanti, 2016) Karakteristik adalah orang yang mempunyai kinerja tinggi sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan realistik
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) dalam kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.7. Akuntansi Manajemen

2.1.7.1. Pengertian Akuntansi Manajemen

Akuntansi manajemen adalah berfokus pada pengolahan informasi keuangan untuk memenuhi kebutuhan manajemen dalam melaksanakan fungsi perencanaan dan pengendalian organisasi. Akuntansi manajemen merupakan proses mengidentifikasi, mengukur, mengakumulasi, menyiapkan, menganalisis, menginterpretasikan dan mengkomunikasikan kejadian ekonomi yang digunakan oleh manajemen untuk melakukan perencanaan, pengendalian, pengambilan keputusan dan penilain kinerja dalam organisasi (Mulyadi, 2020).

Akuntansi manajemen adalah proses dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk menyediakan informasi bagi para manajer untuk perencanaan, pengimplementasian dan pengendalian aktivitas-aktivitas organisasi. Dalam konteks ini, informasi dianggap sebagai fakta, data pengamatan, persepsi, atau hal lain yang memberikan pengetahuan baru (Supriyono, 2014). Terdapat tiga proses akuntansi manajemen menurut Hansen dan Mowen (2009) sebagai berikut.

1. Perencanaan Perencanaan adalah formulasi terperinci dari kegiatan untuk mencapai suatu tujuan akhir tertentu yang melibatkan penetapan strategi,

sumber daya, serta penjadwalan untuk meminimalkan risiko.

2. Pengendalian Pengendalian adalah aktivitas manajerial untuk memonitor implementasi rencana dan melakukan perbaikan sesuai kebutuhan dengan tujuan memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan tercapai.
3. Pengambilan keputusan ⁴¹ Pengambilan keputusan adalah proses pemilihan diantara berbagai alternatif yang ada dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti risiko, manfaat, dan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai.

2.1.7.2. Tujuan Akuntansi Manajemen

Tujuan akuntansi manajemen dikelompokkan menjadi dua, yaitu tujuan primer akuntansi manajemen dan tujuan sekunder akuntansi manajemen. Tujuan primer akuntansi manajemen adalah membantu manajemen dalam membuat keputusan manajemen dengan menyediakan ⁶¹ informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu untuk perencanaan, pengendalian, dan evaluasi kinerja. Sedangkan tujuan sekunder akuntansi manajemen adalah: (Indriaty & Hidayati, 2020)

1. Akuntansi manajemen bertujuan membantu manajemen dalam melaksanakan fungsi perencanaan.
2. Akuntansi manajemen bertujuan membantu manajemen dalam menjawab masalah bidang organisasi.
3. Akuntansi manajemen bertujuan membantu manajemen dalam melaksanakan fungsi pengendalian manajemen.
4. Akuntansi manajemen bertujuan membantu manajemen dalam melaksanakan sistem kegiatan manajemen.

4
2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Yuni Istari, dkk (2023)	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi kerja dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan	Sistem Pengendalian Internal (X1) Motivasi kerja(X2) Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan(Y) Teknik menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.	Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Pengendalian Internal, Motivasi kerja dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
2	Margareta Ni kadek Swahyuni & K.Fridagus tina Adnantara (2020)	Pengaruh Sistem informasi Akuntansi, pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Adiartha Udiana	Sistem Informasi Akuntansi (X1) pengendalian Internal (X2) Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Teknik menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda	Sistem informasi Akuntansi, pengendalian Internal dan Motivasi kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
3	Aviyanti Deah Azzaroh, dkk, (2023)	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada	Sistem Pengendalian Interna(X1) Sistem Informasi Akuntansi (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja karyawan (Y) Teknik	Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Berpengaruh

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
		Organisasi Perangkat Daerah Kota Malang	menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.	Terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
4	Anisah Septian Capah (2020)	Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (X1) Pengendalian Internal (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y) Teknik menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda	Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Hesti Nofiana, dkk, (2021)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BTN Cabang Kota Kediri	Sistem Informasi Akuntansi (X1) Pengendalian Internal (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y) Teknik menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.	Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengendalian Interna Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
6	Hazinatul Daulah & Suwarno (2025)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Sistem Informasi Akuntansi (X1) Pengendalian Internal (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y) Teknik menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.	Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
7	Dyah Ayu Sekar Giriningtyas & Sugeng Santoso	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PDU BPR Bank Karangnyar Kabupaten Karangnyar	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (X1) Motivasi Kerja (X2) Pengendalian Internal (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
8	Siska Ruliyanti & Manasse Siahaan (2021)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang	Sistem Informasi Akuntansi, (X1) Pengendalian Internal (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Informasi Akuntansi,

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
		Lampung		¹¹ Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

²⁸ Kerangka Pemikiran adalah penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. ⁷⁶ Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa menyakinkan ilmuwan, yaitu alur pemikiran yang logis dalam membangun suatu pemikiran yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis (Sugiyono, 2018). Dalam memecahkan masalah perlu disusun kerangka pemikiran agar mempunyai bentuk yang terarah pada pemecahan masalah. ²³ Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel bebas yang terdiri dari ¹ Pengaruh sistem pengendalian internal, motivasi kerja efektivitas sistem informasi akuntansi dan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Noviah Ruth Silaen (2021) Kinerja karyawan merupakan ⁶⁹ hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Kinerja karyawan dapat di ukur dari pencapaian target, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja dan kemampuan berkolaborasi dalam tim. Keberhasilan ⁶² dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi dengan ¹ adanya sistem pengendalian internal, motivasi kerja dan efektivitas sistem informasi akuntansi yang baik sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

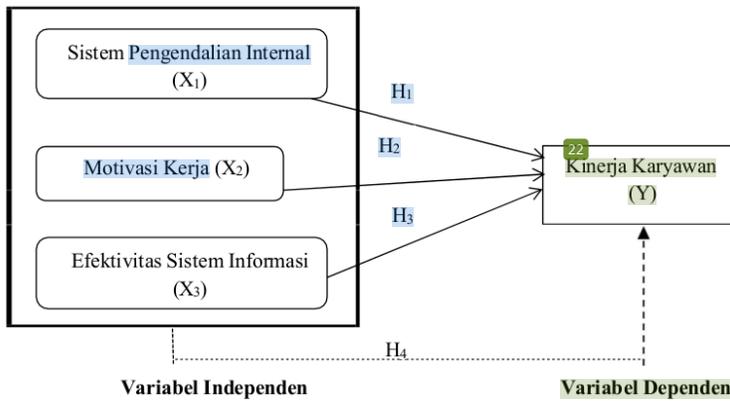
Damayanti (2016)¹ Sistem pengendalian internal adalah suatu proses yang dirancang dan diterapkan oleh manajemen di gunakan sebagai acuan untuk merancang, menerapkan, memantau, mengevaluasi dan memperbaiki penerapannya.¹ Pengendalian internal bagi perusahaan suatu aset yang mengarahkan dan mengukur kinerja karyawan. Oleh karena itu sistem⁹⁰ pengendalian internal dalam suatu perusahaan sangat penting karena semakin besar perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan perusahaannya.

Adhari (2021)¹ Motivasi kerja adalah salah satu bentuk dorongan seseorang untuk bekerja yang berperan penting bagi setiap karyawan atas kemauan dan kekuatan dalam dirinya. Tujuannya memberikan dan menumbuhkan rasa semangat kerja kepada setiap karyawan sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sangat berperan penting bagi perusahaan terhadap kinerja karyawan yang menimbulkan terjadinya penurunan kinerja dan kecurangan yang dapat merugikan perusahaan.

Lismawati dan Afitriani (2022)⁷ Efektivitas sistem informasi akuntansi kemampuan sistem sistem informasi akuntansi untuk menghasilkan informasi yang dapat diterima, tepat waktu, akurat, dan dapat di percaya merupakan. Efektivitas¹ sistem informasi akuntansi juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, dengan mengetahui adanya efektivitas sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam perusahaan dapat membantu aktivitas kegiatan operasional dalam mencapai keberhasilan atas penggunaan sistem informasi akuntansi sehingga menghasilkan informasi yang berkualitas yang mendukung pengambilan keputusan bagi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat membuat sebuah kerangka pemikiran mengenai hubungan antara ketiga variabel **Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.**

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- > : Pengaruh Secara Parsial
- - - - -> : Pengaruh Secara Simultan

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, bukan jawaban yang empiris (Sugiyono, 2018).

Berdasarkan penjabaran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Diduga Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung.

H₂ : Di Duga Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung.

H₃ : Di Duga Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung.

H₄ : Di Duga Sistem pengendalian internal, notivasi kerja dan efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dalam penelitian yang dilakukan oleh Sugiyono (2018) menyatakan bahwa metode kuantitatif merupakan pendekatan yang memandang bahwa fenomena yang diteliti dapat diukur, yang bertujuan untuk meneliti sampel dan populasi khusus, penyatuan data dengan dukungan dari instrumen penelitian, analisis data dengan karakteristik statistik, yang memiliki tujuan untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis yang ingin dibuktikan. Pelaksanaan penelitian kuantitatif mengskifikan gejala fenomena ke dalam variabel-variabel penelitian, sehingga peneliti membatasi penelitian pada beberapa variabel saja. Penelitian kuantitatif bersifat sebab dan akibat sehingga secara eksplisit maupun implisit metode ini memiliki realisasi dengan dampak yang diberikan oleh variabel independen (sebab) terhadap variabel dependen (terikat).

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pulau Sambu Guntung Kabupaten Indragiri Hilir. Dilihat dari waktu penelitian, data penelitian ini berupa *cross section* data, maksudnya data yang diambil dalam kurun waktu tertentu yaitu dari bulan Februari – April 2025. Data diperoleh berdasarkan kuesioner.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pulau Sambu Guntung Kabupaten Indragiri Hilir. Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik penduduk. Jadi sampel dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah sebanyak 45 orang karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung. Pengambilan sampel dilakukan karena peneliti membatasi penelitian dalam hal waktu, tenaga, uang dan populasi yang sangat besar. Oleh karena itu penelitian harus mengambil sampel yang dapat benar-benar representatif. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*.

Menurut (Sugiyono, 2018) *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan peneliti menggunakan *purposive sampling* adalah untuk mendapatkan sampel yang mewakili tujuan penelitian yang dilakukan serta memenuhi kriteria dalam memberikan informasi. Batasan dalam sampel yang menggunakan metode *purposive sampling*. Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan tetap PT. Pulau Sambu Guntung.
2. Karyawan yang sudah bekerja minimal 2 tahun pada PT. Pulau Sambu Guntung.
3. Karyawan memiliki jenjang pendidikan paling rendah minimal SLTA.

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Pengamatan akan dapat mendeteksi

atau menerangkan variabel dalam variabel terikat beserta perubahannya yang terjadi kemudian. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.4.1.1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangukenegara, 2018). Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh adanya kinerja karyawan yang baik, oleh karena itu kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan (Hasibuan, 2019) sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja
 - a. Kerapian merupakan suatu perilaku dalam melakukan pekerjaan sehingga hasil kerja terlihat rapi dan bagus.
 - b. Kestelitian merupakan kemampuan untuk melakukan suatu secara benar tanpa melakukan kesalahan.
2. Kualitas Kerja
 - a. Hasil kerja merupakan sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sehingga hasilnya baik dan memuaskan.
 - b. Ketepatan merupakan kemampuan seseorang untuk mengarahkan suatu gerak ke sesuatu sasaran dengan tujuan yang di harapkan.
 - c. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan cermat.

Responden diminta memberikan penilaian dengan memilih salah satu dalam lima point skala likert. Dimana pertanyaan dapat ¹⁹ menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala 1 sampai 5. Adapun penilaian skala *likert* adalah Sebagai berikut :

¹³ **Tabel 3.1: Skala Likert Kinerja Karyawan**

Skala	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (ST)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2018)

⁹ 3.4.2. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel memengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (variabel independen). Dalam penelitian variabel independennya adalah ¹ sistem pengendalian internal, motivasi kerja dan efektivitas sistem informasi akuntansi.

¹ 3.4.2.1. Sistem Pengendalian Internal (X₁)

Sistem pengendalian internal adalah suatu proses yang terjadi dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia serta teknologi yang telah di rancang untuk membantu perusahaan atau organisasidalam mencapai tujuan masing- masing (Swahyuni & Adnantara, 2020). Adapun sistem Pengendalian internal ²⁵ dapat diukur dengan indikator (Rezkiyanti & Yustika, 2019) sebagai berikut :

- a. Lingkungan pengendalian
- b. Penilaian resiko

- c. Kegiatan pengendalian
- d. Informasi dan komunikasi
- e. Pemantauan pengendalian internal

Responden diminta memberikan penilaian dengan memilih salah satu dalam lima point skala likert. Dimana pertanyaan dapat menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala 1 sampai 5.

Tabel 3.2: Skala Likert Sistem Pengendalian Internal

Skala	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (ST)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2018)

3.4.2.2. Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak ke arah satu tujuan motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang lain (Lestari, 2020). Adapun motivasi kerja dapat diukur dengan indikator (Nopta, et al 2023) sebagai berikut:

- a. Kebutuhan merupakan kebutuhan yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dan sebagainya.
- b. Kompetensi merupakan dalam bekerja setiap individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai standar yang diharapkan oleh perusahaan.
- c. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari komunikator ke

komunikasikan melalui saluran media dengan harapan mendapatkan umpan balik dari apa yang di informasikan..

- d. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang dan dapat dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam bekerja.

Responden diminta memberikan penilaian dengan memilih salah satu dalam lima point skala likert. Dimana pertanyaan dapat menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala 1 sampai 5.

Tabel 3.3: Skala Likert Motivasi Kerja

Skala	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (ST)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2018)

3.4.2.3. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X₃)

Efektivitas sistem informasi akuntansi adalah alat ukur yang merupakan ukuran mengenai seberapa baik pekerjaan dan memberikan gambaran sejauh mana target yang dapat dicapai. Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan mengetahui adanya efektivitas sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam perusahaan dapat membenatu efektivitas kegiatan operasional dalam mencapai keberhasilan sehingga menghasilkan informasi yang berkualitas yang mendukung pengambilan keputusan bagi perusahaan dan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas perusahaan (Sutra &Prabawa, 2020).

Adapun indikator efektivitas sistem informasi akuntansi (Made Ayu Ariantini Sutra & Dewa Ketut Gede Prabawa, 2020) sebagai berikut :

- a. Kejelasan Strategi pencapaian tujuan program dan perumusan kebijakan program yang mantap.
- b. Penyusunan program yang tepat.
- c. Penyediaan sarana dan prasarana.
- d. Efektivitas operasional program.
- e. Efektivitas fungsional program.
- f. Efektivitas tujuan program dan sarana program.
- g. Efektivitas individu dalam pelaksanaan kebijakan program.
- h. Efektivitas unit kerja dalam pelaksanaan kebijakan program.

Responden diminta memeberikan penilaian dengan memilih salah satu dalam lima point skala likert. Dimana pertanyaan dapat menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala 1 sampai 5.

Tabel 3.4: Skala Likert Efektivitas Sistem Informasi

Skala	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (ST)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2018)

3.5. Pengumpulan Data

3.5.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Sumber data primer menurut Sugiyono (2018) adalah sumber yang langsung memberi

datanya untuk penelitian. Seperti dengan hasil kuesioner. ⁹² Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang di butuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.

3.5.2. Teknik ⁴ Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik kuesioner. Data penelitian ini berupa data primer yang dikumpulkan ⁷ menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan PT. Pulau Sambu Guntung. ²³ Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok (Sugiyono, 2018).

3.6. Analisis Data

Analisis ini merupakan proses pengolahan data, penemuan hasil untuk mendapatkan informasi yang penting. Tahap-tahap pengujian dilakukan dengan perhitungan profil responden, distribusi jawaban responden, ¹⁹ uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesa. Pengolahan data menggunakan SPSS. ¹³ Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian dengan menggunakan kuesioner untuk mempermudah analisa atas masalah yang diteliti. ³⁷ Tujuan dari analisa data adalah untuk mendapatkan informasi relevan yang terkandung dalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah (Ghozali, 2011).

¹⁰⁰ 3.6.1. Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyoni, 2018) Statistik deskriptif digunakan jika ingin mendeskripsikan data sampel, namun tidak membuat kesimpulan yang berlaku

untuk populasi. Dalam penelitian ini, analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang distribusi dan karakteristik sampel. Metode ini melibatkan pengamatan terhadap nilai minimum dan maksimum dari setiap variabel independen dan dependen, serta menghitung rata-rata (*mean*), dan standar deviasi untuk melihat sejauh mana data tersebar dari nilai rata-ratanya. Dengan menggunakan statistik deskriptif, penelitian dapat memberikan informasi yang ringkas dan komprehensif tentang data yang diamati dalam penelitian. Data yang digunakan berasal dari jawaban kuesioner dalam bentuk bobot skala likert.

3.6.2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yaitu teknik pengujian yang bertujuan untuk mengetahui kualitas data yang digunakan dalam penelitian, ada 2 uji kualitas data dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrumen penelitian yang digunakan. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Kesimpulan yang diperoleh tergantung pada kualitas data yang dianalisa dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Artinya suatu penelitian yang menghasilkan kesimpulan yang bisa jika datanya kurang valid dan kurang reliabel. Sedangkan kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data (Indriantoro, 2016).

3.6.2.1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2018), uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang

dapat dilaporkan oleh peneliti, dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk mengetahui apakah suatu sistem dikatakan valid atau tidak maka dilakukan perbandingan antara koefisien r hitung dengan r tabel. Jika korelasi antar butir dengan skor total lebih dari 0,05 maka instrumen tersebut dinyatakan valid, atau sebaliknya jika korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,05 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dan jika r hitung $>$ r tabel dengan $\alpha = 0,05$ maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel dengan $\alpha = 0,05$ maka instrumen atau item pertanyaan tersebut tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

3.6.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplika dalam penelitian pada objek yang sama dengan metode sama maka akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrumen yang dipakai reliabel atau tidak, maksud reliabel disini adalah jika instrumen tersebut diujikan berulang- ulang maka hasilnya akan sama. Pengujian ini dilakukan untuk

menghitung *koefisien cronbach alpha*. Instrumen dapat dinyatakan handal (riable) apabila mempunyai *koefisien cronbach alpha* $> 0,6$. Jika nilai *cronbach alpha* $> 0,6$ maka data yang akan diteliti memiliki keandalan yang mencukupi, sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka data yang akan diteliti belum dapat diandalkan untuk menjelaskan hasil peneliti. Untuk nilai reliabilitas jika mendekati 1,00 dapat dikatakan skala tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi, dan semakin mendekati 0,0 berarti semakin rendah.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2018) uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian, dan untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan valid untuk mencari peramalan, maka uji asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu terdiri dari uji normalitas, uji heterokodestisitas, dan uji multikolinieritas. Pengujian asumsi klasik ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software* SPSS 30.

3.6.3.1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2018) uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti terdistribusi normal atau tidak. Metode yang dipakai untuk uji normalitas pada riset ini adalah analisis statistik dengan memakai kolmogorov-smirnov dengan tingkat signifikan 0,05. Jika nilai signifikan (*p-value*) lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal, dan sebaliknya jika nilai signifikan (*p-value*) lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka dianggap tidak berdistribusi normal.

3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya hubungan yang tinggi antara variabel bebas dalam sebuah analisis. Uji multikolinearitas adalah metode yang digunakan dalam analisis regresi untuk mendeteksi adanya hubungan linear yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. Untuk mendeteksi multikolinearitas, dapat digunakan metode *variance inflation factor* (VIF) untuk mengetahui sejauh mana variabel dependen saling berkorelasi dalam model regresi. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 0,10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi, dan sebaliknya jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan antara *variance* dari residual pada model. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung heteroskedastisitas karena terdapat data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, besar). Untuk mengetahui heteroskedastisitas, dapat dilihat

melalui grafik *scatterplot* pada SPSS. Model yang bebas dari heteroskedastisitas akan memiliki pola titik-titik yang tersebar merata diatas dan dibawah sumbu Y atau tidak ada pola tertentu pada grafik *scatterplot*.

3.6.4. Uji Hipotesa

3.6.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji linear berganda adalah teknis analisis statistik yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam konteks ini, uji linear berganda digunakan untuk memahami sejauh mana variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen yang ada. Dalam uji linear berganda, kita coba memodelkan hubungan linear antara variabel dependen dan variabel independen dengan persamaan regresi. Tujuan dari uji linear berganda adalah untuk menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta menentukan apakah variabel independen tersebut memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik pada variabel dependen. Menurut Sugiyono (2018), analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti ketika mereka ingin memprediksi bagaimana variabel dependen (kriteria) akan berubah seiring dengan perubahan dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Persamaan regresi berganda dapat digunakan untuk memperkirakan nilai variabel respon sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Nilai Kostanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefesien Regresi

X_1 = Sistem Pengendalian Internal

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

ϵ = Error

3.6.4.2. Uji Parsial (Uji-T)

Pengujian koefisien regresi parsial dengan uji t adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan secara individual terhadap variabel dependen, setelah memperhitungkan variabel independen. Uji-t digunakan untuk menguji hipotesis terkait koefisien regresi parsial, dengan tujuan melihat apakah suatu variabel memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Menurut Sugiyono (2018) uji t digunakan untuk menguji tingkat dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan jika t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,05, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel dan nilai signifikan > 0,05, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.4.3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel- variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap

variabel dependen. Menurut Sugiyono (2018) Uji F digunakan sebagai alat statistik untuk menentukan signifikan bersama-sama beberapa variabel bebas dalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika *probability value* < 0,05, maka H3 diterima dan jika *probability value* > 0,05, maka H3 ditolak. Uji F dapat juga dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Jika F hitung > F table maka H3 diterima, data yang ada dapat membuktikan bahwa semua variabel, independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika F hitung < F tabel maka H3 ditolak, artinya data yang ada membuktikan bahwa semua variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.6.4.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (*R-Squared*) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Menurut Sugiyono (2018) Koefisien Determinasi (*R-Squared*) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Nilai yang mendekati 1 dan menjauhi 0 berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dan sebaliknya jika nilai mendekati 0 menjauhi 1 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat PT. Pulau Sambu Guntung

PT Pulau Sambu didirikan sebagai suatu perusahaan pada tahun 1967, namun nilai warisannya dimulai dari semangat perintis Tn. Tay Juhana. Pendiri kelahiran negara Singapura ini berkelana ke Kuala Tungkal di Provinsi Jambi di Indonesia, dan menanamkan semangat dan jiwanya untuk membangun pondasi yang bersifat inovatif dan inklusif secara sosial. PT. Pulau Sambu Guntung (PSG) didirikan pada tahun 1983 di Guntung Provinsi Riau. Sejak awal, produk utama PT. Pulau Sambu Guntung adalah santan dan kelapa kering. PT. Pulau Sambu Guntung adalah pemasok kelapa kering untuk *confectioners* terkenal dan industri cokelat di Eropa, Amerika Utara, Australia, Timur Tengah dan China. Santan dibawah nama merek kara yang menggunakan krim kelapa sebagai bahan baku, untuk santan kara diperluas ke seluruh dunia. Sebelum produksi, kelapa kualitas terbaik yang disaring dan dipilih untuk menghasilkan krim kelapa kualitas tertinggi dan *desiccated coconut* menggunakan peralatan teknologi tertinggi. Produk krim santan kelapa diproduksi menggunakan teknologi Ultra-High Temperature (UHT) dan dipasarkan dengan merek Kara, yang kini telah dikenal luas di pasar Asia, Australia, Eropa, dan Amerika Utara. PT Pulau Sambu Guntung terus memperluas jangkauan pasarnya ke berbagai belahan dunia. Produk-produk unggulannya, seperti krim santan kelapa dan kelapa parut kering, telah menjadi pilihan utama bagi industri

makanan global. Keberhasilan ini mencerminkan dedikasi perusahaan dalam menghadirkan produk berkualitas tinggi yang memenuhi standar internasional.

Selain itu, PT Pulau Sambu Guntung juga memproduksi berbagai produk turunan kelapa lainnya, seperti nata de coco, minyak kelapa murni untuk industri farmasi, arang dari tempurung kelapa, air kelapa, dan air minum dengan merek Kara Ases. Pada tahun 2001, perusahaan ini mulai memproduksi bubuk krim santan kelapa secara komersial. Dengan lokasi strategis dan komitmen terhadap kualitas, PT Pulau Sambu Guntung terus berperan penting dalam industri pengolahan kelapa dan ekspor produk olahan kelapa dari Indonesia ke pasar global. Setelah memulai produksi bubuk krim santan kelapa pada tahun 2001, PT Pulau Sambu Unit Usaha Guntung terus berinovasi dan memperluas portofolio produknya. Pada tahun 2005, perusahaan ini memproduksi arang batok kelapa pertama di grup Sambu. [PT Pulau Sambu \(Guntung\)](#)

55 4.1.2. Karakteristik Responden

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Pulau Sambu Guntung sebanyak 65 kuesioner. Semua kuesioner yang terkumpul dapat memenuhi syarat untuk diolah yaitu sebanyak 65 kuesioner. Adapun distribusi kuesioner yang telah disebarakan dapat dilihat pada tabel berikut:

73
Tabel 4.1: Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Total Yang Di Sebarkan	65	100%
Total Kusioner Yang Terkumpul	65	100%
Total Kusioner Yang Dapat Diolah	65	100%

Sumber : Data Primer, 2025

¹¹ Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari 65 kuesioner yang dibagikan, tidak ada satu pun kuesioner yang tidak diisi dengan lengkap atau tidak diisi sama sekali. Oleh karena itu jumlah kuesioner dengan jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 65. Dalam karakteristik responden dari 65 kuesioner yang diisi responden, terdiri dari beberapa karakteristik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2: Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	35	54%
b. Perempuan	30	46%
Pendidikan Terakhir		
a. SLTA	40	62%
b. D3	3	5%
c. S1	22	33%
d. S2	0	0%
e. S3	0	0%
Masa Kerja		
a. 1-3 tahun	43	66%
b. 4-6 tahun	13	20%
c. 7-9 tahun	2	3%
d. >9 tahun	7	11%

²⁰ Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden yang mengisi kuesioner penelitian berdasarkan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 35 responden atau 54% dan perempuan sebanyak 30 responden atau 46%. Pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini adalah pendidikan SLTA sebanyak 40 responden atau 62%, pendidikan D3 sebanyak 3 responden atau 5%, pendidikan S1 sebanyak 22 responden atau 33%, pendidikan S2 sebanyak 0 responden atau 0% dan yang memiliki S3 sebanyak 0 responden atau 0%.

97 4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Berikut adalah ⁶ hasil Uji Statistik Deskriptif dalam penelitian ini:

Tabel 4.3: Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Pengendalian Internal	65	14	25	22,09	2,206
Motivasi Kerja	65	15	25	22,60	2,192
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	65	25	40	35,28	3,448
Kinerja Karyawan	65	25	35	31,11	2,745
Valid N (listwise)	65				

⁷ Sumber: Data Olahan SPSS versi 30, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 menjelaskan bahwa dari ¹⁹ 65 kuesioner yang telah diisi oleh responden dapat diketahui ⁶ bahwa Variabel Sistem Pengendalian Internal memiliki nilai minimum 14, nilai maksimum 25, rata rata sebesar 22,09 dengan nilai *standar deviation* 2,206. Variabel Motivasi Kerja memiliki ¹⁴ nilai minimum 15, nilai maksimum 25, nilai rata-rata 22,60 dengan nilai *standar deviation* 2,192 dan ⁶ Variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi memiliki nilai minimum 25, nilai maksimum 40, nilai rata-rata 35,28 dengan nilai *standar deviation* 3,448. ⁶ Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum 25, nilai maksimum 35, nilai rata-rata 31,11 dengan nilai *standar deviation* 2.745.

4 4.2.2. Uji Kualitas Data

4.2.2.1. Uji Validitas

Berikut ini hasil Uji Validitas pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,682	0,2441	Valid
2	0,431	0,2441	Valid
3	0,301	0,2441	Valid
4	0,673	0,2441	Valid
5	0,673	0,2441	Valid
6	0,650	0,2441	Valid
7	0,559	0,2441	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS versi 30, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 di atas hasil Uji Validitas pada variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai *pearson correlation* (r-hitung) untuk setiap pertanyaan lebih besar dari nilai r-tabel dengan menggunakan rumus $df = n-2$ untuk nilai $n = 65-2 = 63$ dengan nilai alpha (tingkat kesalahan) 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2441. Hal ini menandakan bahwa dalam 7 item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel Kinerja Karyawan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Tabel 4.5: Hasil Uji Validitas Sistem Pengendalian Internal

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,689	0,2441	Valid
2	0,707	0,2441	Valid
3	0,602	0,2441	Valid
4	0,522	0,2441	Valid
5	0,692	0,2441	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS versi 30, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 di atas hasil Uji Validitas pada variabel Sistem Pengendalian Internal menunjukkan nilai *pearson correlation* (r-hitung) untuk setiap pertanyaan lebih besar dari nilai r-tabel dengan menggunakan rumus $df = n-2$ untuk nilai $n = 65-2 = 63$ dengan nilai alpha (tingkat kesalahan) 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2441. Hal ini menandakan bahwa dalam 5 item pertanyaan yang

digunakan dalam mengukur masing-masing variabel Sistem Pengendalian internal adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

⁷**Tabel 4.6: Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,822	0,2441	Valid
2	0,740	0,2441	Valid
3	0,703	0,2441	Valid
4	0,637	0,2441	Valid
5	0,339	0,2441	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS versi 30, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 di atas hasil Uji Validitas pada variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai *pearson correlation* (r-hitung) untuk setiap pertanyaan lebih besar dari nilai r-tabel dengan menggunakan rumus $df = n-2$ untuk nilai $n = 65-2 = 63$ dengan nilai alpha (tingkat kesalahan) 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2441. Hal ini menandakan bahwa dalam 5 item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel Motivasi Kerja adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

⁷**Tabel 4.7: Hasil Uji Validitas Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi**

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,534	0,2404	Valid
2	0,602	0,2404	Valid
3	0,630	0,2404	Valid
4	0,708	0,2404	Valid
5	0,620	0,2404	Valid
6	0,624	0,2404	Valid
7	0,574	0,2404	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS versi 30, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 di atas hasil Uji Validitas pada variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi menunjukkan nilai *pearson correlation* (r-hitung) untuk setiap pertanyaan lebih besar dari nilai r-tabel dengan menggunakan rumus

df = n-2 untuk nilai $n = 65-2 = 63$ dengan nilai alpha (tingkat kesalahan) 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2441. Hal ini menandakan bahwa dalam 5 item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

4.2.2.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, di mana suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih dari 0,60. Semakin tinggi nilai alpha, maka semakin konsisten item-item dalam kuesioner tersebut. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner untuk masing-masing variabel ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standard	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,638	0,60	Reliable
Sistem Pengendalian Internal	0,613	0,60	Reliable
Motivasi Kerja	0,661	0,60	Reliable
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	0,752	0,60	Reliable

Sumber: Data Olahan SPSS versi 30, 2025

Pada tabel 4.8 diatas dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,638 nilai ini menunjukkan bahwa reliabilitas kepatuhan wajib pajak orang pribadi lebih besar dari hasil nilai standard 0,60 yang berarti membuktikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable. Nilai *Cronbach's Alpha* Sistem Pengendalian Internal sebesar 0,613 nilai ini menunjukkan bahwa reliabilitas Sistem Pengendalian Internal lebih besar dari hasil nilai standard 0,60 yang berarti membuktikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable. Nilai *Cronbach's Alpha* Motivasi

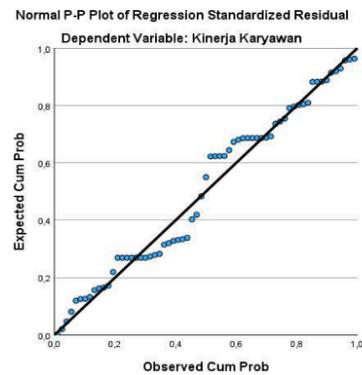
Kerja sebesar 0,661 nilai ini menunjukkan bahwa reliabilitas Motivasi Kerja lebih besar dari hasil nilai standar 0,60 yang berarti membuktikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable. Nilai Cronbach's Alpha Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0,889 nilai ini menunjukkan bahwa reliabilitas Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi lebih besar dari hasil nilai standar 0,60 yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik yaitu Normal Probability Plots dengan menggunakan analisis statistik Uji Kolmogorov-Smirnov sebagaimana tersaji sebagai berikut:

Gambar 4.1: Hasil Uji Normalitas P-P Plot

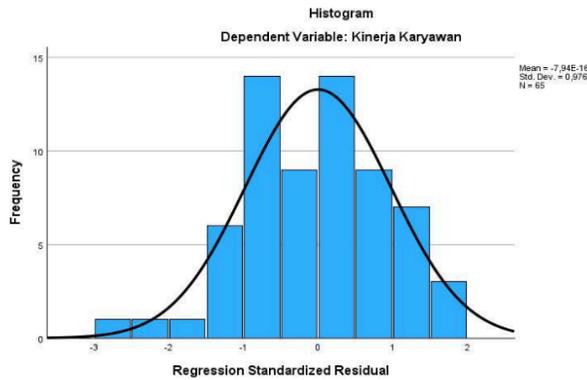


Sumber: Data Olahan SPSS versi 30, 2025

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat dari grafik chart normal probability plot yang mana menunjukkan data yang berdistribusi normal. Hal tersebut dikarenakan

titik-titik pada gambar distribusi mendekati garis diagonal, tidak melenceng ke kanan dan ke kiri dan penyebaran titik-titik data searah dengan mengikuti garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian adalah normal.

Gambar 4.2: Hasil Grafik Histogram



Sumber: Data Olahan SPSS versi 30, 2025

Dalam penelitian ini untuk memperkuat asumsi normal atau tidaknya penelitian, yang mana sebelumnya telah dijelaskan pada gambar normal p-p plot dan histogram diatas maka dilakukan uji non parametrik kolmogorov-smirnov (k-s) dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Data residual berdistribusi normal jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05. Data yang digunakan dapat dikatakan berdistribusi normal, sedangkan apabila signifikansi data kurang dari 5% maka data dapat dikatakan tidak berdistribusi normal. Adapun hasil output SPSS uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.9 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9: Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,1076923
	Std. Deviation	1,75165485
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,044
	Negative	-,097
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan SPSS versi 30, 2025

⁸¹ Berdasarkan tabel 4.9 diatas hasil uji *kolmogorov* data berdistribusi normal, hal ini dikarenakan nilai signifikansi 0,200 ¹⁴ lebih besar dari 0,05 maka model penelitian ini memenuhi asumsi klasik normalitas.

4.2.3.2. ⁷² Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.10: Hasil Uji Multikoliniearitas
Coefficients^a**

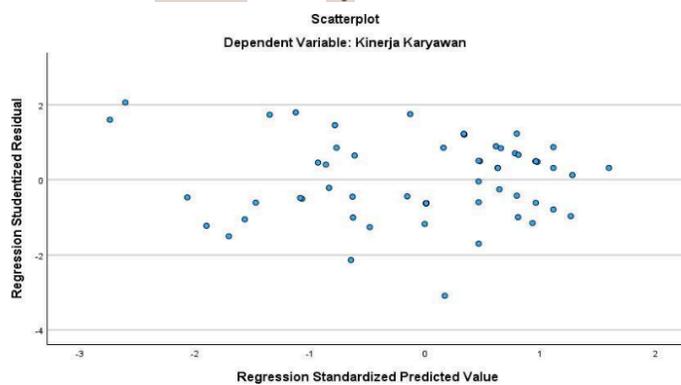
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	4,570	2,973			1,537	,129		
Sistem Pengendalian Internal	,343	,125	,275		2,746	,008	,696	1,436
Motivasi Kerja	,346	,118	,276		2,937	,005	,793	1,261
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	,316	,082	,397		3,880	<,001	,667	1,498

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Sistem Pengendalian Internal memiliki nilai *tolerance* 0,696 dan VIF 1,436. Motivasi Kerja memiliki nilai *tolerance* 0,793 dan VIF 1,261. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi memiliki nilai *tolerance* 0,667 dan VIF 1,498. Artinya nilai *tolerance* > 0.1 dan nilai VIF > 10. Dengan demikian dapat disimpulkan persamaan regresi yang dipakai tidak terdapat persoalan multikolinearitas.

4.2.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3: Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS versi 30, 2025

Hasil Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan software spss dengan cara mengamati pola yang terdapat pada *scatter plot*, yang hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.3 terlihat bahwa titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik ke atas maupun ke bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

4.2.4. Hasil Uji Hipotesis

4.2.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11: Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	4,570	2,973		1,537	,129		
Sistem Pengendalian Internal	,343	,125	,275	2,746	,008	,696	1,436
Motivasi Kerja	,346	,118	,276	2,937	,005	,793	1,261
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	,316	,082	,397	3,880	<,001	,667	1,498

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Olahan SPSS versi 30, 2025

Dari tabel 4.11 uji regresi linier berganda diatas maka diperoleh persamaan sebagai berikut

$$Y = 4,570 + 0,343 X1 + 0,346 X2 + 0,316 X3 + \epsilon$$

Dari persamaan diatas diketahui:

1. Nilai konstanta sebesar 4,570, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi bernilai sebesar nol maka nilai kinerja Karyawan tetap sebesar 4,570.
2. Variabel Sistem Pengendalian Internal hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0,343$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai Sistem Pengendalian Internal sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,343.

3. Variabel Motivasi Kerja hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0,346$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Motivasi Kerja sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,346.
4. Variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0,316$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,316.

4.2.4.2. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12: Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,570	2,973		1,537	,129		
Sistem Pengendalian Internal	,343	,125	,275	2,746	,008	,696	1,436
Motivasi Kerja	,346	,118	,276	2,937	,005	,793	1,261
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	,316	,082	,397	3,880	<,001	,667	1,498

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Olahan SPSS versi 30, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 di atas hasil pengujian signifikan parsial dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel Sistem Pengendalian Internal memiliki nilai t_{hitung} (2,746) < t_{tabel} (2,000) dan sig. (0,008) > 0,05, maka H_0 ditolak H_1 diterima dapat disimpulkan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t_{hitung} (2,937) < t_{tabel} (2,000) dan sig. (0,005) > 0,05, maka H_0 ditolak H_1 diterima dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi memiliki nilai t_{hitung} (3,880) < t_{tabel} (2,000) dan sig. (0,001) > 0,05, maka H_0 ditolak H_1 diterima dapat disimpulkan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.4.3. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara serentak atau bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Kriteria pengujian H_4 diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan H_4 ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_4 diterima, artinya data yang ada dapat membuktikan bahwa semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_4 ditolak, artinya data yang ada membuktikan bahwa semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13: Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	276,306	3	92,102	27,281	<,001 ^b
Residual	205,940	23	3,376		
Total	482,246	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Sistem Pengendalian Internal

Sumber: Data Olahan SPSS versi 30, 2025

Dari tabel 4.13 maka dapat diketahui hasil uji anova (*analysis of varians*) atau uji f, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 27,281 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,755 dengan nilai signifikan $\alpha = 0,05$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari tabel dapat dilihat bahwa tingkat signifikan (sig) sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf yang ditentukan $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H4 diterima H0 ditolak.

4.2.4.4. Koefisien Derterminasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.14: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,757 ^a	,573	,552	1,837

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS versi 30, 2025

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *adjusted* (R square) sebesar 0,552 atau 55,2%. Hal ini berarti, Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan hanya sebesar 55,2% dan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti Lingkungan Kerja, Bebas Kerja dan variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Sistem Pengendalian Internal memiliki nilai t_{hitung} (3,165) < t_{tabel} (2,000) dan sig. (0,008) > 0,05, maka H_0 ditolak H_1 diterima dapat disimpulkan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil yang diperoleh sesuai dengan hipotesis yang diajukan, Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan sistem pengendalian internal yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan teori *stewardship* yang digunakan dalam penelitian ini, Sistem pengendalian internal adalah mekanisme penting dalam organisasi untuk memastikan bahwa aktivitas operasional berjalan sesuai dengan tujuan, efisien, dan bebas dari penyimpangan. Teori *stewardship* memandang karyawan bukan sebagai individu yang perlu diawasi secara ketat, melainkan sebagai pelayan organisasi yang memiliki komitmen intrinsik terhadap keberhasilan bersama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azzaroh et al., (2023) mengemukakan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik sistem

pengendalian internal diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan, karena mereka bekerja dalam lingkungan yang tertib, terarah, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efisien dan aman. Namun hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Ruliyanti & Manasse (2021) yang menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Sistem pengendalian internal mencakup prosedur, kebijakan, dan mekanisme pengawasan yang dirancang untuk memastikan bahwa operasional perusahaan berjalan secara efisien, aman, dan sesuai dengan tujuan manajerial. Ketika sistem pengendalian internal berjalan efektif, maka karyawan cenderung bekerja dalam lingkungan yang tertib, memiliki arahan kerja yang jelas, serta merasa aman dalam menjalankan tugasnya.

4.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t_{hitung} (2,686) < t_{tabel} (2,000) dan sig. (0,005) > 0,05, maka H_0 ditolak H_1 diterima dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil yang diperoleh sesuai dengan hipotesis yang diajukan, hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan teori *stewardship* yang digunakan dalam penelitian ini, Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal demi mencapai tujuan organisasi. Dalam pendekatan teori *stewardship* motivasi kerja juga sebagai cerminan dari komitmen dan

tanggung jawab moral karyawan terhadap organisasi. Teori stewardship menekankan bahwa karyawan adalah pelayan organisasi yang secara alami terdorong untuk bertindak demi kepentingan bersama.

⁵⁶ Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al., (2023) mengemukakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar pula dorongan ⁵⁷ mereka untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berkomitmen, ⁴⁶ sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan lebih mudah tercapai. Namun ²⁴ hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Daulah & Suwarno (2025) yang menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, ¹⁹ tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki inisiatif, bekerja lebih giat, dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dorongan ini bisa berasal dari kebutuhan pribadi, harapan atas penghargaan, maupun keinginan untuk berkembang secara profesional. Ketika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi, seperti memberikan penghargaan atas pencapaian, komunikasi yang baik, serta peluang pengembangan karier, ⁹³ maka kinerja karyawan pun akan meningkat secara signifikan.

4.3.3. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi memiliki nilai t_{hitung}^{41} (2,332) < t_{tabel}^{46} (2,000) dan sig. (0,001) > 0,05, maka H_0 ditolak H_1 diterima dapat disimpulkan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil yang diperoleh sesuai dengan hipotesis yang diajukan, hal ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan teori signalling yang digunakan dalam penelitian ini, Sistem Informasi Akuntansi berperan sebagai sinyal positif yang dikirimkan oleh organisasi kepada karyawan. Teori ini menyatakan bahwa informasi yang disampaikan oleh pihak internal (manajemen) dapat menjadi indikator kualitas dan komitmen organisasi terhadap profesionalisme dan transparansi. Ketika Sistem Informasi Akuntansi berjalan efektif, karyawan menerima sinyal bahwa perusahaan memiliki sistem yang andal, terstruktur, dan mendukung pengambilan keputusan yang tepat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al., (2023) mengemukakan bahwa Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin efektif sistem informasi akuntansi yang digunakan, semakin mudah karyawan memperoleh informasi yang akurat dan tepat waktu, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan kinerja karyawan pun meningkat. Namun hasil penelitian ini berbanding

terbalik dengan penelitian yang dilakukan Nofiana et al., (2023) yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Sistem informasi akuntansi yang efektif mampu menyediakan data dan informasi keuangan yang akurat, tepat waktu, dan relevan untuk mendukung proses pengambilan keputusan. Ketika sistem ini berjalan dengan baik, karyawan dapat mengakses informasi yang dibutuhkan dengan mudah dan cepat, sehingga mereka dapat menjalankan tugas secara efisien dan lebih fokus pada pencapaian target kerja. Oleh karena itu, semakin efektif sistem informasi akuntansi yang digunakan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan karena mereka bekerja dengan dukungan informasi yang berkualitas dan sistem kerja yang terorganisir dengan baik.

4.3.4. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan

Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji anova atau uji f, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 27,281 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,755 dengan nilai signifikan $\alpha = 0,05$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari tabel dapat dilihat bahwa tingkat signifikan (sig) sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf yang ditentukan $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H4 diterima H0 ditolak.

Pengaruh positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi bukan hanya ditentukan oleh satu faktor tertentu, melainkan merupakan hasil dari kombinasi tiga faktor penting yang saling melengkapi, yaitu

¹ sistem pengendalian internal, motivasi kerja, dan efektivitas sistem informasi akuntansi. Ketiga variabel ini secara simultan memberikan kontribusi nyata dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib, sistematis, serta mendukung efisiensi dan produktivitas. Sistem pengendalian internal menciptakan struktur dan arah kerja yang jelas, motivasi kerja memberikan dorongan internal bagi karyawan untuk berprestasi, sementara efektivitas sistem informasi akuntansi memastikan kelancaran akses informasi yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan. Ketiganya bersinergi dalam mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal.

Temuan ini menegaskan pentingnya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada aspek struktural, tetapi juga mempertimbangkan aspek psikologis dan sistem pendukung teknologi informasi. Dengan memperkuat ketiga faktor tersebut secara bersamaan, organisasi akan mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta mencapai tujuan kerja secara lebih efektif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dalam mendorong kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh integrasi yang baik antara sistem, motivasi individu, dan dukungan informasi yang efektif. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian serupa yang dilakukan Lestari et al., (2023)³⁹ bahwa Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.15: Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1	²³ Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pulau Sambu Guntung	Diterima
2	⁴¹ Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pulau Sambu Guntung	Diterima
3	²³ Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pulau Sambu Guntung	Diterima

Sumber: Data lapangan 2025

³⁶ BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian Ini Untuk Bertujuan Untuk Mengetahui Apakah Terdapat Pengaruh Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja Dan ⁴⁰Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pulau Sambu Guntung. ¹¹⁶Berdasarkan hasil dan analisis data maka dapat di ambil ¹⁸kesimpulan sebagai berikut.

1. Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sistem pengendalian internal yang baik berkontribusi langsung terhadap peningkatan ⁸kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, aman dan terarah melalui penerapan prosedur, kebijakan, dan pengawasan yang efektif.
2. ¹⁸Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja yang tinggi berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dorongan internal ini membuat karyawan bekerja lebih semangat, bertanggung jawab dan berkomitmen. Karyawan yang termotivasi cenderung aktif, giat dan fokus pada pencapaian target. Jika perusahaan menciptakan lingkungan yang mendukung seperti penghargaan, komunikasi baik dan peluang pengembangan kinerja karyawan akan meningkat secara optimal.
3. Efektivitas ¹⁸Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sistem yang baik

menyediakan data ¹¹⁵ keuangan yang akurat, tepat waktu dan relevan, sehingga memudahkan pengambilan keputusan. ⁴⁶ Karyawan dapat bekerja lebih efisien, fokus pada target dan terhindar dari kesalahan pencatatan. Sistem yang terintegrasi juga mendukung koordinasi antar bagian dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas. Dengan dukungan informasi yang berkualitas, kinerja karyawan pun semakin meningkat.

4. ²⁵ Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan ketiga ¹ variabel sistem pengendalian internal, motivasi kerja, dan efektivitas sistem informasi akuntansi. Ketiganya saling melengkapi ¹¹⁹ dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efisien dan produktif. Sistem pengendalian memberi arah kerja, motivasi mendorong semangat dan sistem informasi mendukung pengambilan keputusan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan SDM yang mencakup aspek struktural, psikologis dan teknologi. Integrasi ketiga faktor ini akan meningkatkan keterlibatan karyawan dan membantu organisasi mencapai tujuannya.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dipaparkan penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

- ¹⁸ Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah populasi di wilayah yang diteliti sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Efektivitas Sistem Informasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Kepada Manajemen PT Pulau Sambu Guntung agar dapat memperkuat ¹ sistem pengendalian internal, meningkatkan motivasi kerja karyawan, dan mengoptimalkan sistem informasi akuntansi, karena dengan mengintegrasikan ketiga aspek tersebut akan tercipta lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan produktif, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.
3. Bagi Akademik atau Kampus Unisi, ²⁹ dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai ¹ Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Efektivitas Sistem Informasi terhadap Kinerja Karyawan dan bisa dijadikan referensi tambahan di perpustakaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azzaroh, A. D., Amin, M., & Sari, A. F. K. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi Vol.*, 12(02), 771–782. <http://jim.unisma.ac.id/index.php/jra>
- Anggraeni, S. F., Purwatiningsih, P., & Rini, R. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transportasi Jakarta. *Global Leadership Organizational Research In Management*, 2(3), 171-184. <https://doi.org/10.59841/glory.v2i3.1432>
- Anton, F. X. (2010). Menuju teori stewardship manajemen. *Majalah Ilmiah Informatika*, 1(2).
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 5(4), 12412-12427.
- Badewin & Agusriani. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban, Pengendalian Manajemen dan Motivasi Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pulau Sambu Kuala Enok. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 61–72.
- Capah, A. S. (2020). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa Di Kabupaten Subang). *Prisma (Platform Riset Mahasiswa Akuntansi)*, 1(6), 1-14.
- Chanderson, L., & Suprastha, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sunrise Polybag. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 122-130.
- Damayanti, K. (2016). Meningkatkan Pendapatan Ditinjau Dari Kinerja Karyawan Sebagai Dampak Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada BPR Nusumma Jatim Cabang Godang Malang). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 78-91.
- Daulah, H., & Suwarno. (2025). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi , Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jura-itb.v3i1.2883>

- Gaffar, A. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Sermani Steel Makassar. *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 1(2), 1-5.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Cet. 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, F., Hertati, L., & Pebriani, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Implikasi Pada Kinerja Organisasi Survey Pada Karyawan PT. Sampoerna Agro Tbk. *Mirai Management*, 8(2). <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i2.5518>
- Indriantoro, Nur. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Auntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Lestari, Y., Kristianto, G. B., & Saraswati, E. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL ARIMBI*, 3(2), 53–71. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v3i2.233>
- Melasari, R., & Lestari, N. (2019). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 30–41.
- Miranti, M., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ridho Sejahtera Jaya. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 35-52. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.21>
- Monita, K. K., & Adi, I. K. Y. (2022). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif, Terhadap Kinerja Karyawan LPD di Kecamatan Penebel. *Journal Research of Accounting (JARAC)*, 3(2), 142–154.
- Nofiana, H., Puspita, E., & Kurniawan, A. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BTN Cabang Kota Kediri). *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi*, 2016. <https://doi.org/10.29407/jae.v8i3.20945>
- Rezkiyanti, Y. (2019). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Kompetensi Perangkat Desa Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 16(1).
- Ramadhan, G. P., Salsabilla, I., Maharani, P. Y., & Pratama, M. M. (2024). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Notaris Is Hariyanto Imam Salwawi,

- SH. *Jurnal Ilmiah Pengabdian Pada Masyarakat*, 1(3), 381-384.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2009). Accounting Information Systems 13th. *Pears on Education*.
- Ruliyanti, S., & Manasse, S. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja Cabang Lampung. *Jurnal Pusdansi*, 1(2), 1–15.
- Swahyuni, M. N. K., & Adnantara, K. F. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bpr Adiartha Udiana. *Journal Research Accounting (JARAC)*, 01(2), 136–150.
- Septiana, I., Santoso, S., & Prasetyaningrum, N. E. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Bpr Bank Daerah Karanganyar). *Smooting*, 20(3), 178-191.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfaberta.
- Sutra, M. A. A., & Prabawa, D. K. G. (2020). Pengaruh Efektivitas, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Desa Panjer. *TIERS Information Technology Journal*, 1(1).
- Wedari, Y. T., Sudjiman, P. E., & Siahaan, M. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7307-7317.
- Wijaya, D. A., & Priono, H. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(12), 5409-5420. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i12.1992>

<https://sambugroup.com/index.php/id/bisnis/pabrik-perkebunan-pt-pulau-sambu-guntung> Diakses pada 29 Desember 2024 pukul 20.35 Wib.

<https://siberone.com/news/detail/29377/pasokan-kelapa-menipis-pt-pulau-sambu-di-guntung-terpaksa-lakukan-phk> Diakses pada 12 Februari 2025 pukul 15.45 Wib.

[PT Pulau Sambu \(Guntung\)](#)

10
LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian



UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Kampus I UNISI Jalan H.R. Soebrantas No.10, Tembilahan Hilir, Indragiri Hilir, Riau, Indonesia 28214
☎ 0788-2348 | 🌐 @feb.unisi | 🌐 http://www.feb.unisi.ac.id

Tembilahan, 19 Mei 2025

Nomor : /UNISUB/V/2025
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth. Pimpinan PT Pulau Sambu Guntung
di -
Tempat

وَالسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri (UNISI), dengan nama di bawah ini :

Nama : **Hasnawati**
Nim : **102211010028**
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Akuntansi (S1)
Lokasi Penelitian : PT Pulau Sambu Guntung
Nomor Telpn : 0822-8481-5928

Bermaksud Mengadakan Penelitian dalam Rangka Pengajuan Skripsi Tugas Akhir Dengan Judul **"Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pulau Sambu Guntung"** Untuk itu kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian dan permintaan data yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikian kami sampaikan, atas perkenan Bapak/Ibu dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

وَالسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ



Dr. Ahmad Rifa'i, S.E., M.Si
NIPY. 1585.00.188



Lampiran 2 Surat Izin Rekomendasi Penelitian

**PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Gedung Eks Multiyears (Lantai 4) Jl. Swarna Bumi Tembilaan
Telephone (0768) 22904, Faximile (0768) 21383

**REKOMENDASI PENELITIAN
DAN PENGUMPULAN DATA (SURVEY)**
Nomor : 076/RSKB-OKOSOSBUD/IV/2025/6

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN INDRAGIRI HILIR, berdasarkan Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri (UNISI) Nomor : 089/UNISU/B/VI/2025 Tanggal 08 Mei Tahun 2025 Tentang Permohonan Izin Penelitian dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi, dengan ini memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : **HASNAWATI**
NIM : 102211010028
Program studi/Jenjang : Akuntansi S1
Alamat : Alamat Prompong Desa Igai Kecamatan Mandah

Judul Penelitian : **PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, MOTIVASI KERJA DAN EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PULAU SAMBU GUNTUNG**

Lokasi Penelitian : **PT PULAU SAMBU GUNTUNG**

Untuk melakukan penelitian dan pengumpulan data dengan ketentuan :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang tidak ada hubungannya dengan penelitian dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan penelitian selama 3 (Tiga) bulan terhitung mulai tanggal 07 Mei s/d 07 Agustus 2025.

Demikian rekomendasi ini diberikan, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Tembilaan, 07 Mei 2025

a.n **KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**
Kabid Kesejahteraan Ekososbud, Agama dan Ormas,


H. NAZARUDIN, SE
Rekomendasi
NIP.-19671231 199503 1 010

Tembusan : Disampaikan kepada Yth;
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri (UNISI)
Di Tembilaan

KUESIONER PENELITIAN

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth:
Bapak/Ibu Responden Di

Tempat
Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi) sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (S1), maka dengan ini Saya:

Nama : Hasnawati
NIM : 102211020028
Program Studi / Fakultas : Akuntansi / Ekonomi dan Bisnis Universitas
Universitas Islam Indragiri

Bermaksud melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja Dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pulau Sambu Guntung”**. Untuk ini, Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner terlampir. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini sangat menentukan keberhasilan penelitian yang Saya lakukan.

Perlu Bapak/Ibu ketahui sesuai dengan etika dalam penelitian, data yang Saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan. Setelah ini, kuesioner yang telah diisi tidak mencerminkan posisi Bapak/Ibu Responden.

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu mengisi kuesioner tersebut, Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Hasnawati

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi daftar pertanyaan berikut :

Nama Responden : _____
Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
Pendidikan Terakhir : **D3/S1/S2/S3/SLTA** (lingkari yang sesuai)
Masa Kerja : 1-3 Tahun
(beri tanda “√” pilihan yang sesuai) 4-6 Tahun
 7-9 Tahun
 >9 Tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari akan diberikan beberapa pertanyaan dengan sesuai dengan indikator yang diberikan. Dan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari hanya memberikan tanda *checklist* (√) pada pilihan atau pendapat sesuai dengan pertanyaan yang diberikan. Pada setiap pertanyaan yang diberikan hanya diperbolehkan satu jawaban, dan jawaban yang dipilih memiliki tingkat atau skor sesuai dengan pendapat yang dipilih dengan ketentuan skor sebagai berikut :

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Daftar Pertanyaan Kuesioner

Antara lain meliputi : (1) Kinerja Karyawan (2) Sistem Pengendalian Internal (3) Motivasi Kerja (4) Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi.

1. Sistem Pengendalian Internal (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Lingkungan Pengendalian					
1.	Dalam perusahaan tempat saya bekerja, sudah terdapat program dan pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi karyawan.					
	Kegiatan Pengendalian					
2.	Dalam perusahaan tempat saya bekerja, kegiatan dilakukan secara rutin sehingga memberikan pengaruh yang baik terhadap sistem pengendalian.					
	Penilaian Risiko					
3.	Dalam perusahaan tempat saya bekerja, sudah memiliki prosedur dan aturan kerja yang baik sehingga dapat mengurangi adanya resiko eror yang timbul.					
	Informasi dan Komunikasi					
4.	Saya merasa pertukaran informasi dalam perusahaan sudah diterapkan dengan baik.					
	Pemantauan Pengendalian Internal					
5.	Saya merasa dalam perusahaan sudah melakukan pengawasan yang baik terhadap seluruh kegiatan operasional perusahaan.					

Sumber: Fajar Bagasajie Alifandro (2021)

11
2. Motivasi Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kompetensi						
1.	Saya merasa memiliki tim kerja yang kompak dan mendukung satu sama lain.					
Komunikasi						
2.	Dalam perusahaan tempat saya bekerja memberikan kesempatan dalam mengembangkan kreativitas, keterampilan, dan kemampuan dalam bekerja.					
Kebutuhan						
3.	Saya mendapatkan bonus ketika pekerjaan saya melebihi dari target yang ditentukan.					
4.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saya.					
Prestasi Kerja						
5.	Jika saya mendapatkan teguran dari atasan, saya tidak menyerah tetapi semakin termotivasi.					

Sumber: Fajar Bagasajie Alifandro (2021)

11
3. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X3)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kejelasan Strategi						
1.	Sistem informasi yang diterapkan di PT. Pulau Sambu Guntung mudah di gunakan dan di pelajari.					
Penyusunan Program Yang Tepat						
2.	Data yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi sangat akurat, reliable dan realtime.					
Penyediaan Sarana dan Prasarana						
3.	Sistem informasi akuntansi yang diterapkan PT. Pulau Sambu Guntung menyediakan sistem					

	pengamanan data sehingga tidak mudah di akses oleh orang yang tidak berkepentingan.						
Efektivitas Operasional Program							
4.	Sistem informasi yang diterapkan PT. Pulau Sambu Guntung memiliki tampilan yang mudah di pahami oleh pengguna.						
Efektivitas Fungsional Program							
5.	Sistem informasi akuntansi yang diterapkan PT. Pulau Sambu Guntung tanggap dalam mengatasi segala bentuk keluhan pengguna.						
Efektivitas Tujuan Program dan Sarana Program							
6.	Sistem informasi akuntansi selalu digunakan untuk mencari informasi yang dibutuhkan.						
Efektivitas Individu							
7.	Sistem informasi akuntansi dapat menghasilkan informasi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.						
Efektivitas Unit Kerja							
8.	Sistem informasi akuntansi yang diterapkan PT. Pulau Sambu Guntung menghemat waktu dan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.						

Sumber: Isabella Harahap (2022)

4. ⁴ Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Ketepatan						
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan dengan tepat waktu.					
Ketelitian						
2.	Saya selalu meningkatkan ketelitian ketika bekerja.					
Kuantitas Kerja						

3.	Saya bekerja sesuai dengan jabatan saya dalam perusahaan dengan baik demi mencapai tujuan perusahaan.						
Kerapian							
4.	Tercapainya hasil kerja sesuai dengan yang sudah ditargetkan merupakan hal yang penting bagi saya.						
Keterampilan							
5.	Saya bisa mencapai standar hasil kerja yang diterapkan dalam perusahaan.						
Hasil Kerja							
6.	Saya bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan kepada saya.						
Kualitas Kerja							
7.	Saya melaksanakan tugas yang diberikan sesuai petunjuk dari atasan.						

Sumber: Haris Afrizal (2014) dalam penelitian Adin Nugroho Jody Atmojo (2019)

Lampiran 4 Tabulasi Data Kuesioner

No Res	Sistem Pengendalian Internal (X1)					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	5	5	4	5	24
2	5	5	5	4	5	24
3	5	5	5	4	5	24
4	5	5	4	3	3	20
5	5	4	4	4	4	21
6	5	4	4	4	4	21
7	4	5	4	3	5	21
8	4	4	4	4	5	21
9	5	5	5	4	5	24
10	5	5	5	4	5	24
11	5	4	5	2	5	21
12	5	4	5	2	5	21
13	5	4	5	2	5	21
14	5	5	5	4	5	24
15	5	4	5	4	5	23
16	5	4	5	4	5	23
17	5	5	5	3	5	23
18	4	4	5	4	5	22
19	4	5	5	5	5	24
20	5	5	5	5	4	24
21	5	5	4	5	5	24
22	5	5	5	5	4	24
23	5	4	5	5	5	24
24	4	4	5	5	5	23
25	4	5	5	5	5	24
26	5	5	5	5	4	24
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	4	4	4	22
29	4	5	5	5	4	23
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	4	24
32	5	5	5	4	5	24
33	4	4	5	5	5	23
34	4	4	5	4	5	22
35	4	5	5	3	5	22
36	5	5	4	5	5	24
37	5	5	3	5	4	22
38	4	5	4	3	4	20

39	4	5	3	4	4	20
40	5	5	3	5	4	22
41	5	5	5	2	5	22
42	5	5	5	4	4	23
43	5	5	3	5	4	22
44	4	5	5	4	5	23
45	5	5	5	5	5	25
46	4	5	5	3	4	21
47	4	3	4	3	3	17
48	4	3	4	4	4	19
49	4	4	3	4	4	19
50	4	4	4	3	4	19
51	4	4	4	3	4	19
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	4	5	5	24
54	5	4	3	5	4	21
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	4	5	4	23
57	4	3	4	4	4	19
58	4	3	4	5	3	19
59	2	3	3	3	3	14
60	3	4	5	4	3	19
61	4	5	5	5	4	23
62	5	5	5	4	5	24
63	4	4	4	4	4	20
64	4	5	3	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20

No	Motivasi Kerja (X2)					TOTAL
Res	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	5	5	4	5	24
2	5	5	5	4	5	24
3	5	5	5	4	5	24
4	5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	4	24
8	5	5	5	5	4	24
9	4	5	3	4	4	20
10	5	5	5	4	5	24
11	5	5	5	5	4	24
12	5	5	5	5	4	24
13	5	5	5	5	4	24
14	5	5	4	4	4	22
15	5	4	5	4	4	22
16	4	5	5	5	4	23
17	4	5	5	5	3	22
18	5	5	5	5	4	24
19	5	5	5	5	4	24
20	5	5	5	5	4	24
21	5	5	5	5	4	24
22	4	4	5	5	4	22
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	3	23
26	5	5	5	5	4	24
27	4	4	5	5	5	23
28	4	5	5	5	4	23
29	5	5	5	4	5	24
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25
32	4	4	5	4	5	22
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	4	5	24
35	5	5	5	5	5	25
36	4	5	5	5	5	24
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	4	24
39	5	5	5	5	4	24
40	5	4	5	5	4	23

41	4	5	5	5	4	23
42	5	5	5	5	4	24
43	5	5	3	5	5	23
44	5	5	5	5	5	25
45	4	3	5	5	5	22
46	5	5	3	5	5	23
47	2	3	3	3	4	15
48	4	5	4	5	4	22
49	4	4	4	4	3	19
50	4	4	1	4	5	18
51	5	3	4	4	5	21
52	4	4	4	5	4	21
53	4	5	4	5	4	22
54	5	4	4	5	4	22
55	3	3	4	4	4	18
56	4	5	5	3	3	20
57	3	3	4	4	4	18
58	4	5	5	3	3	20
59	3	3	4	4	5	19
60	4	4	5	5	5	23
61	4	4	3	4	4	19
62	4	3	3	5	4	19
63	4	5	4	5	5	23
64	5	5	4	5	4	23
65	4	4	3	4	4	19

No	Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X3)								
Res	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL
1	4	5	5	5	5	5	5	4	38
2	4	5	5	5	5	5	5	4	38
3	4	5	5	5	5	5	5	4	38
4	4	5	4	4	5	4	4	5	35
5	4	5	4	4	5	4	4	5	35
6	4	5	4	4	5	4	4	5	35
7	4	5	4	4	5	4	4	5	35
8	4	5	4	4	5	4	4	5	35
9	4	4	3	4	4	4	4	4	31
10	4	5	5	5	5	5	5	4	38
11	4	5	4	4	5	4	4	5	35
12	4	5	4	4	5	4	4	5	35
13	4	5	4	4	5	4	4	5	35
14	4	5	5	5	5	4	4	5	37
15	4	4	5	5	4	5	4	5	36
16	5	5	5	4	4	5	5	5	38
17	5	5	5	5	5	5	4	5	39
18	5	5	5	4	5	5	4	5	38
19	5	5	5	5	5	5	4	5	39
20	5	5	5	5	5	5	4	5	39
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	5	5	4	5	5	5	5	39
23	5	5	5	5	5	5	5	4	39
24	4	4	5	5	5	5	5	4	37
25	4	4	4	4	5	5	5	4	35
26	4	5	5	5	5	5	5	4	38
27	5	5	5	5	4	4	4	5	37
28	5	5	5	5	4	4	5	5	38
29	5	5	4	5	4	5	5	5	38
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	4	4	4	5	5	5	5	5	37
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	4	5	5	5	5	5	5	38
34	5	5	3	3	3	5	5	4	33
35	5	5	5	5	3	5	5	4	37
36	4	5	5	5	5	5	5	5	39
37	4	5	5	4	3	5	5	4	35
38	4	5	4	3	3	4	5	4	32
39	5	5	5	4	4	4	5	4	36
40	5	5	5	4	5	5	5	4	38

41	5	5	4	5	5	4	5	5	38
42	5	4	5	4	5	5	5	5	38
43	5	5	4	5	5	5	5	4	38
44	5	4	4	4	5	5	5	4	36
45	4	5	3	4	5	5	4	5	35
46	4	3	4	3	3	5	3	4	29
47	4	5	3	5	3	4	4	4	32
48	4	3	4	3	3	4	4	4	29
49	4	4	3	3	5	3	4	3	29
50	5	5	3	5	5	5	5	5	38
51	4	5	3	3	4	4	5	5	33
52	5	5	5	3	2	5	5	5	35
53	1	3	3	4	3	3	4	4	25
54	4	4	3	4	2	5	4	4	30
55	4	5	5	5	2	3	5	5	34
56	4	4	5	5	3	4	4	4	33
57	4	5	5	4	5	3	5	3	34
58	3	4	4	4	3	4	4	3	29
59	4	5	4	3	4	4	3	3	30
60	5	3	4	3	3	3	3	3	27
61	3	5	5	4	3	4	5	5	34
62	4	5	4	4	3	4	4	4	32
63	5	4	3	3	3	4	4	5	31
64	3	3	4	4	4	5	5	5	33
65	3	4	5	5	5	5	5	4	36

No Res	Kinerja Karyawan (Y)							TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	
1	5	5	4	5	5	5	5	34
2	5	5	4	5	5	5	5	34
3	5	5	4	5	5	5	5	34
4	5	2	5	4	4	5	5	30
5	5	2	5	4	4	5	5	30
6	5	2	5	4	4	5	5	30
7	5	2	5	4	4	5	5	30
8	5	2	5	4	4	5	5	30
9	5	4	4	4	4	5	5	31
10	5	5	4	5	5	5	5	34
11	5	2	5	4	4	5	5	30
12	5	2	5	4	4	5	5	30
13	5	2	5	4	4	5	5	30
14	4	5	4	5	5	5	5	33
15	4	5	5	5	4	5	5	33
16	5	4	5	5	4	5	5	33
17	5	5	5	5	4	5	5	34
18	5	4	5	5	4	5	5	33
19	5	4	5	5	5	5	5	34
20	5	5	5	5	5	5	5	35
21	5	5	5	5	4	4	4	32
22	5	5	5	5	4	5	5	34
23	5	4	5	5	5	5	5	34
24	5	5	4	5	5	5	5	34
25	5	5	4	5	5	5	5	34
26	4	4	4	5	5	5	5	32
27	4	4	5	4	5	5	4	31
28	5	4	5	4	4	5	4	31
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	5	5	5	5	5	5	5	35
31	5	5	5	4	5	5	5	34
32	4	4	4	5	5	5	4	31
33	5	5	5	4	5	5	5	34
34	4	5	5	5	5	5	5	34
35	5	5	5	3	5	5	4	32
36	5	5	3	5	5	5	4	32
37	5	5	4	5	5	5	5	34
38	4	5	4	4	5	5	4	31
39	4	5	5	E	5	5	5	29
40	4	5	5	E	5	5	5	29

41	5	5	3	5	5	5	4	32
42	5	5	3	5	5	5	4	32
43	5	5	5	5	4	4	5	33
44	5	4	5	5	5	5	5	34
45	5	5	5	5	5	5	4	34
46	4	3	4	4	5	3	5	28
47	4	5	4	5	4	3	4	29
48	4	3	4	4	3	4	4	26
49	4	3	4	4	4	3	4	26
50	5	4	5	4	4	4	4	30
51	5	5	5	4	4	5	4	32
52	3	4	4	3	4	4	4	26
53	4	5	5	4	5	4	4	31
54	4	3	4	5	4	4	4	28
55	4	5	5	3	3	4	4	28
56	4	5	4	4	4	4	4	29
57	4	5	4	3	4	3	4	27
58	4	3	4	4	3	4	3	25
59	4	5	4	3	4	4	4	28
60	3	4	3	4	3	4	4	25
61	4	4	4	3	4	3	4	26
62	4	5	5	5	5	4	4	32
63	4	5	4	3	4	5	5	30
64	4	4	4	4	3	5	4	28
65	4	5	5	4	3	3	5	29

Lampiran 5 Hasil Output SPSS Versi 30

Hasil Uji Statistik Deskriptif
Variabel Dependen dan Independen

1
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Pengendalian Internal	65	14	25	22,09	2,206
Motivasi Kerja	65	15	25	22,60	2,192
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	65	25	40	35,28	3,448
Kinerja Karyawan	65	25	35	31,11	2,745
Valid N (listwise)	65				

Hasil Uji Validitas
Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Kinerja Karyawan
Y.1	1	-.076	,330**	,388**	,305*	,548**	,448**	,682**
	Pearson Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,546	,007	,001	,013	<,001	<,001	<,001
Y.2	,65	1	-.167	,237	,385**	,004	-,088	,431**
	Pearson Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,546	,184	,057	,002	,978	,487	<,001
Y.3	,65	,65	1	-.030	-,012	,206	,373**	,301*
	Pearson Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,007	,184	,814	,925	,100	,002	,015
Y.4	,65	,65	,65	1	,437**	,350**	,311*	,673**
	Pearson Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,001	,057	,814	<,001	,004	,012	<,001
Y.5	,65	,65	,65	,65	1	,424**	,305*	,673**
	Pearson Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,013	,002	,925	<,001	<,001	,013	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65

Y.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,548** <.001 65	,004 ,978 65	,206 ,100 65	,350** ,004 65	,424** <.001 65	1 <.001 65	,462** <.001 65	,650** <.001 65
Y.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,448** <.001 65	-,088 ,487 65	,373** ,002 65	,311* ,012 65	,305* ,013 65	,462** <.001 65	1 <.001 65	,559** <.001 65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,682** <.001 65	,431** <.001 65	,301* ,015 65	,673** <.001 65	,673** <.001 65	,650** <.001 65	,559** <.001 65	1 <.001 65

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas
Variabel Sistem Pengendalian Internal

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Sistem Pengendalian Internal
X1.1						
Pearson Correlation	1	,484**	,246*	,179	,414**	,689**
Sig. (2-tailed)		<,001	,049	,154	<,001	<,001
N	65	65	65	65	65	65
X1.2						
Pearson Correlation	,484**	1	,236	,255*	,359**	,707**
Sig. (2-tailed)	<,001		,058	,041	,003	<,001
N	65	65	65	65	65	65
X1.3						
Pearson Correlation	,246*	,236	1	-,031	,539**	,602**
Sig. (2-tailed)	,049	,058		,809	<,001	<,001
N	65	65	65	65	65	65
X1.4						
Pearson Correlation	,179	,255*	-,031	1	,024	,522**
Sig. (2-tailed)	,154	,041	,809		,848	<,001
N	65	65	65	65	65	65
X1.5						
Pearson Correlation	,414**	,359**	,539**	,024	1	,692**
Sig. (2-tailed)	<,001	,003	<,001	,848		<,001
N	65	65	65	65	65	65
Sistem Pengendalian Internal						
Pearson Correlation	,689**	,707**	,602**	,522**	,692**	1
Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
N	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas
Variabel Motivasi Kerja

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Motivasi Kerja
X2.1						
Pearson Correlation	1	,644**	,426**	,432**	,175	,822**
Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	,163	<.001
N	65	65	65	65	65	65
X2.2						
Pearson Correlation	,644**	1	,425**	,336**	-,038	,740**
Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	,006	,766	<.001
N	65	65	65	65	65	65
X2.3						
Pearson Correlation	,426**	,425**	1	,299*	-,024	,703**
Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		,016	,848	<.001
N	65	65	65	65	65	65
X2.4						
Pearson Correlation	,432**	,336**	,299*	1	,106	,637**
Sig. (2-tailed)	<.001	,006	,016		,400	<.001
N	65	65	65	65	65	65
X2.5						
Pearson Correlation	,175	-,038	-,024	,106	1	,339**
Sig. (2-tailed)	,163	,766	,848	,400		,006
N	65	65	65	65	65	65
Motivasi Kerja	,822**	,740**	,703**	,637**	,339**	1
Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	,006	
N	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas
Variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi
X3.1	1	,404**	,254*	,113	,182	,354**	,179	,228	,549**
Pearson Correlation		<,001	,041	,372	,148	,004	,153	,068	<,001
Sig. (2-tailed)		,65	,65	,65	,65	,65	,65	,65	,65
N		65	65	65	65	65	65	65	65
X3.2	,404**	1	,287*	,311*	,302*	,134	,304*	,315*	,612**
Pearson Correlation		<,001	,021	,012	,014	,286	,014	,011	<,001
Sig. (2-tailed)		,254*	,287**	1	,506**	,234	,332**	,371**	,642**
N		65	65	65	65	65	65	65	65
X3.3	,254*	,287**	1	,506**	,234	,332**	,371**	,145	,642**
Pearson Correlation		,041	,021	<,001	,060	,007	,002	,248	<,001
Sig. (2-tailed)		,65	,65	,65	,65	,65	,65	,65	,65
N		65	65	65	65	65	65	65	65
X3.4	,113	,311*	,506**	1	,399**	,369**	,380**	,278*	,694**
Pearson Correlation		,372	,012	<,001	<,001	,002	,002	,025	<,001
Sig. (2-tailed)		,65	,65	,65	,65	,65	,65	,65	,65
N		65	65	65	65	65	65	65	65
X3.5	,182	,302*	,234	,399**	1	,290*	,189	,247*	,637**
Pearson Correlation		,148	,014	,060	<,001	,019	,131	,048	<,001
Sig. (2-tailed)									

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.638	7

Variabel Sistem Pengendalian Internal

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.613	5

Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.661	5

Variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	8

21 Hasil Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		65	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,1076923	
	Std. Deviation	1,75165485	
Most Extreme Differences	Absolute	,097	
	Positive	,044	
	Negative	-,097	
Test Statistic		,097	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,128	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,119
		Upper Bound	,137

a. Test distribution is Normal.

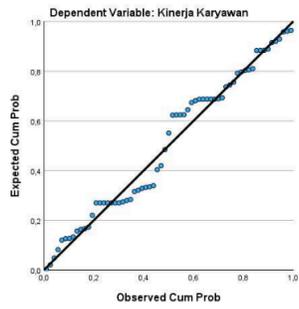
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

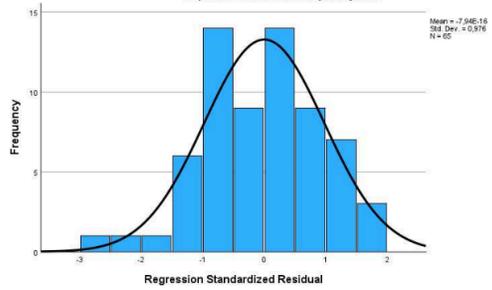
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 303130861.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

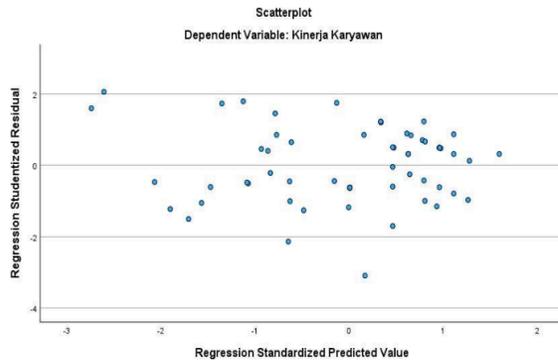


Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,570	2,973		1,537	,129		
Sistem Pengendalian Internal	,343	,125	,275	2,746	,008	,696	1,436
Motivasi Kerja	,346	,118	,276	2,937	,005	,793	1,261
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	,316	,082	,397	3,880	<,001	,667	1,498

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Heteroskedastisitas



34 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1 (Constant)	4,570	2,973		1,537	,129		
Sistem Pengendalian Internal	,343	,125	,275	2,746	,008	,696	1,436
Motivasi Kerja	,346	,118	,276	2,937	,005	,793	1,261
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	,316	,082	,397	3,880	<,001	,667	1,498

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Parsial (Uji F)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics ^b	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1 (Constant)	4,570	2,973		1,537	,129		
Sistem Pengendalian Internal	,343	,125	,275	2,746	,008	,696	1,436
Motivasi Kerja	,346	,118	,276	2,937	,005	,793	1,261
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	,316	,082	,397	3,880	<,001	,667	1,498

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276,306	3	92,102	27,281	<,001 ^b
	Residual	205,940	61	3,376		
	Total	482,246	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 ^a	,573	,552	1,837

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel Distribusi Uji Validitas (r) Untuk DF = 1 - 50

df=(N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel Distribusi Uji Validitas (r) Untuk DF = 51 – 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468

86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel Distribusi Uji Signifikan Parsial (t) Untuk DF = 1 – 39

d.f	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708

Tabel Distribusi Uji Signifikan Parsial (t) Untuk DF = 40 – 78

d.f	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640

Tabel Distribusi Uji Signifikan Parsial (t) Untuk DF = 79 – 99

d.f	t_{0.10}	t_{0.05}	t_{0.025}	t_{0.01}	t_{0.005}
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626
Inf.	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626

Tabel Distribusi Uji Signifikan Simultan (F) untuk DF = 1 - 100

$\alpha = 0.05$		df=(k-1)							
df=(n-k-1)	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883	
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371	
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845	
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041	
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818	
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147	
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726	
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438	
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230	
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072	
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948	
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849	
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767	
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699	
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641	
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591	
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548	
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510	
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477	
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447	
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420	
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397	
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375	
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355	
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337	
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321	
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305	
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291	
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278	
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266	
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255	
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244	
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235	
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225	
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217	
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209	
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201	
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194	
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187	
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180	
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174	
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168	
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163	
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157	
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152	
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147	
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143	
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138	
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134	
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130	
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126	

52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032

Dokumentasi



Dokumentasi



ORIGINALITY REPORT

49%
SIMILARITY INDEX

43%
INTERNET SOURCES

27%
PUBLICATIONS

27%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	unkartur.ac.id Internet Source	7%
2	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	6%
3	repository.metrouniv.ac.id Internet Source	3%
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2%
5	Submitted to Perguruan Tinggi Pelita Bangsa Student Paper	2%
6	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	2%
7	docobook.com Internet Source	2%
8	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
9	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
10	Submitted to IAIN Samarinda Student Paper	1%
11	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%
12	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
13	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	1%
14	ejournal.unhi.ac.id Internet Source	1%
15	jim.unisma.ac.id Internet Source	1%

16	Hesti Nofiana Hestiana, Erna Puspita, Andy Kurniawan. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Cabang Kota Kediri", JAE (JURNAL AKUNTANSI DAN EKONOMI), 2023 Publication	1 %
17	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1 %
18	eskripsi.usm.ac.id Internet Source	1 %
19	lib.ibs.ac.id Internet Source	1 %
20	repository-feb.unpak.ac.id Internet Source	1 %
21	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	1 %
22	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1 %
23	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
24	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	<1 %
25	journal.ikopin.ac.id Internet Source	<1 %
26	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
27	Yolin Tri Wedari, Paul Eduard Sudjiman, Marlinda Siahaan. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 Publication	<1 %
28	conference.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %

repositori.uma.ac.id

29	Internet Source	<1 %
30	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	<1 %
31	Margareta Ni Kadek Swahyuni, K. Fridagustina Adnantara. "PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PEGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR ADIARTHA UDIANA", Journal Research of Accounting (JARAC), 2020 Publication	<1 %
32	Citra Maharani, Desta Asmara Hadi, Annisa Alhadi. "Persepsi Pengguna Layanan Pembiayaan Syariah Terhadap Inflasi, Likuiditas, Suku Bunga pada Pertumbuhan Pembiayaan Syariah", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Publication	<1 %
33	Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton Student Paper	<1 %
34	Saputro, Haryanto Budi. "Pengaruh Lingkungan Sekolah Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Pendidikan Agama Islam (Studi Kasus: Siswa Kelas VII SMP Negeri 2 Purbalingga Dan SMP Negeri 3 Kutasari)", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022 Publication	<1 %
35	ecampus.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	<1 %
36	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %
37	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
38	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %

39	Maria Refyo Agnawenan Angwarmase, Eriana Dawai, Syafirah Alawiyah, Najwa Jawas. "Pengaruh Akuntabilitas Keuangan dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pelayanan di Gereja Damai Kristus", eCo-Fin, 2025 Publication	<1 %
40	docplayer.info Internet Source	<1 %
41	eprints.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
42	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %
43	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
44	Nur Sabriani Kaaba, Nilawaty Yusuf, Mulyani Mahmud. "Pengaruh Pengendalian Internal dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Gorontalo", Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2025 Publication	<1 %
45	Submitted to Udayana University Student Paper	<1 %
46	Ni Kadek Bagiani, Komang Krishna Yogantara, Gde Herry Sugiarto Asana. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Insentif, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar", Widya Akuntansi dan Keuangan, 2024 Publication	<1 %
47	Rafsanjani, Kilat Rosa. "Peran Intellectual Capital Dalam Peningkatan Financial Performance", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication	<1 %
48	Ravindra Ardiana Darmadi, Veni Soraya Dewi. "Book of Abstract - The 7th Prosiding Business and Economics Conference In Utilizing of	<1 %

Modern Technology 2024", UMMagelang
Conference Series, 2024

Publication

49 Rosalina, Rita. "Peran Triple Bottom Line Dalam Memediasi Hubungan Antara Good Corporate Governance Terhadap Firm Value (Studi Kasus Pada Perusahaan Indeks Saham Kompas 100 Tahun 2020-2022)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

50 Umar Shiddiq Mujahidin, Muriani Emelda Isharyani, Suwardi Gunawan. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus : SD Alam Baiturrahman Bontang)", Jurnal Teknik Industri Terintegrasi, 2025

Publication

51 Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta

Student Paper

52 repository.ekuitas.ac.id

Internet Source

53 e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id

Internet Source

54 Submitted to Universitas PGRI Palembang

Student Paper

55 repository.stieipwija.ac.id

Internet Source

56 Submitted to Universitas Papua

Student Paper

57 Hurint, Genoveva Dian Roty. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" (Studi Pada Kantor Kejaksaan Tinggi Nusa Tenggara Timur)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

58 Nurul Latifah, Arisyahidin Arisyahidin. "Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal

Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. Bintang Kadiri)", Otonomi, 2022

Publication

59 repository.ar-raniry.ac.id <1 %
Internet Source

60 eprint.stieww.ac.id <1 %
Internet Source

61 Hardijanto. "Peran IT Capability Dalam Memoderasi Pengaruh Workload dan Work Stress Terhadap Kinerja SDM", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 <1 %

Publication

62 Hilma Rohimatul Khopipah, Sari Marliani, July Yuliawati. "PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN KARAWANG", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2025 <1 %

Publication

63 Prasetya, Dio Eko Budi. "Pengaruh Ethical Leadership dan Organizational Climate Terhadap Employee Performance Dengan Team Work Effectiveness Sebagai Variabel Intervening", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 <1 %

Publication

64 Ni Made Intan Sari, Tiara Kusuma Dewi, Ni Made Ernila Junpisa. "PENGARUH PEMANTAUAN, PENAKSIRAN RISIKO DAN AKTIVITAS PENGENDALIAN TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM SISTEM PENGGAJIANA PADA PT BALI INSAN PERKASA", Journal Research of Accounting, 2020 <1 %

Publication

65 Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur <1 %

Student Paper

66 etd.uinsyahada.ac.id <1 %
Internet Source

67 Eva Marsusanti, Andi Riyanto, Resti Yulistria, Rifa Nurafifah Syabaniah, Rusli Nugraha. "DAMPAK PENDEMI COVID 19 TERHADAP PERUBAHAN SHIFT KERJA DAN KINERJA CLEANING SERVICE", Swabumi, 2021
Publication

<1 %

68 Muhammad Hamas Albarra, Suwandi Suwandi. "THE EFFECT OF UTILIZATION OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS AND INTERNAL CONTROL ON COMPANY PERFORMANCE (CASE STUDY ON STATE-OWNED COMPANIES IN EAST JAVA)", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2025
Publication

<1 %

69 Rama Putra Jambak, Defia Riski Anggarini. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung", JURNAL ADMINISTRASI BISNIS, 2024
Publication

<1 %

70 Asrie, Nina. "Tingkat Kepuasan Orang Tua Terhadap Implementasi Program Wajib Mondok Dan Tahfizul Qur'an Di Madrasah Tsanawiyah Ar Raudlah Ajibarang Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022
Publication

<1 %

71 Dewi Zulvia, Riva Sababalat. "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat", ARZUSIN, 2025
Publication

<1 %

72 Submitted to Keimyung University
Student Paper

<1 %

73 Purwaningsih, Eny. "Peningkatan Kinerja Pegawai Puskesmas Sambong Melalui Kepemimpinan Transformasional dan

<1 %

Motivasi Berprestasi", Universitas Islam
Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

74 repository.um-palembang.ac.id <1 %
Internet Source

75 Ananda Prasastiningrum, Epsilandri
Septyarini. "Pengaruh lingkungan kerja,
system pengawasan, dan motivasi kerja
terhadap kinerrja karyawan di Zunagawa
Sparepart", Entrepreneurship Bisnis
Manajemen Akuntansi (E-BISMA), 2024
Publication

76 Iswanto Iswanto, Theresia Pradiani,
Fathorrahman Fathorrahman. "Pelatihan,
Motivasi, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh
terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada
PT Pamapersada Nusantara Site Berau
Kalimantan Timur", Al Qalam: Jurnal Ilmiah
Keagamaan dan Kemasyarakatan, 2025
Publication

77 MAKSI MAKSI MAKSI. "Volume 1 Nomor 1
Desember 2010", JURNAL RISET AKUNTANSI
DAN AUDITING "GOODWILL", 2010
Publication

78 repository.radenintan.ac.id <1 %
Internet Source

79 www.scribd.com <1 %
Internet Source

80 Submitted to Konsorsium PTS Indonesia -
Small Campus <1 %
Student Paper

81 Marten Ngongo Nguji, I Gusti Agung Krisna
Lestari. "PENGARUH PENGENDALIAN
INTERNAL, KOMPENSASI DAN SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA YAYASAN MERCY
INDONESIA", Journal Research of Accounting
(JARAC), 2020
Publication

82 Ulfa, Adilla Kustya. "Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Etika Kerja Islam Dan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Tenaga Pendidik (Guru) Sekolah Berbasis Islam Se Kawedanan Boja Kab Kendal", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2022

Publication

<1 %

83 japendi.publikasiindonesia.id

Internet Source

<1 %

84 Submitted to LPPM

Student Paper

<1 %

85 Maritasari, Atik. "Peran Gaya Kepemimpinan Islam dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia di Semarang", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1 %

86 Submitted to Universitas Sains Alquran

Student Paper

<1 %

87 www.sois.uum.edu.my

Internet Source

<1 %

88 repository.nobel.ac.id

Internet Source

<1 %

89 Andini Febriyanti, Emron Edison. "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Grand Cemara Hotel Jakarta", Manajemen dan Pariwisata, 2024

Publication

<1 %

90 Agnes Sinta Harini, Asep Kurniawan, Indah Umiyati. "THE INFLUENCE OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM IMPLEMENTATION AND INTERNAL CONTROL EFFECTIVENESS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES (CASE STUDY ON MICRO, SMALL, MEDIUM ENTERPRISES SUBANG REGENCY)", JASS (Journal of Accounting for Sustainable Society), 2019

Publication

<1 %

91 Nawancatur, Aldila Dwi Septa. "Peningkatan Nilai Perusahaan: Implikasi Strategis Kinerja Perbankan dan Sustainability Bank", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024
Publication

<1 %

92 Akbar, Muhammad Qomarudin. "Peran Tekanan Waktu Dalam Mendukung Profesionalisme dan Independensi Dalam Mendeteksi Kecurangan pada Laporan Keuangan di Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024
Publication

<1 %

93 Febriari Ni Putu Pande, Ayu Putu Cita. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, EFEKTIVITAS PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN KENYAMANAN FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA SE Â€“ KECAMATAN SUKAWATI", Hita Akuntansi dan Keuangan, 2022
Publication

<1 %

94 Indra Kharisma P, Sri Rahayu, Yudi Yudi. "PENGARUH KEJELASAN SASARAN ANGGARAN DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAHAN KOTA JAMBI (KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI)", Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja, 2021
Publication

<1 %

95 Sulistiyana, Ilham. "Antesenden Transparansi Internal Terhadap Peningkatan Kualitas Laporan Keuangan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jawa Tengah", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023
Publication

<1 %

96 Submitted to Universitas Trunojoyo
Student Paper

<1 %

97 Khatamy, Azizah Azmi. "Peran Moderasi Firm Size dan Profitabilitas Terhadap Maksimalisasi Firm Value Dengan Corporate Social Responsibility Disclosure dan Good Corporate Governance pada Perusahaan Sektor Energi", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

<1 %

98 Amalia, Mega. "Pengaruh Profitabilitas dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Mediasi", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

<1 %

99 Gulnoria, Revy Amyneva. "Pengaruh Akuntabilitas Islam dan Transparansi Terhadap Tingkat Kepercayaan Muzakki Dengan Good Zakat Governance Sebagai Variabel Intervening pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Tengah", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

<1 %

100 Maulida, Fanda Kumariana. "Peran Corporate Governance Dalam Financialdistress Pada Saham Syariah Yang Go Public Dibursa Efek Indonesia", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2022

Publication

<1 %

101 Nadlif, Muhammad Naufal. "Model Penurunan Niat Pindah Kerja Berbasis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi CV. Jaya Setya Plastik)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1 %

102 Ni Nyoman Sri Indah Ratna Gayatri, Komang Krishna Yogantara, Tiara Kusuma Dewi. "KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, KEAHLIAN PEMAKAI KOMPUTER, DAN KOMPLEKSITAS TUGAS PADA LPD SE-

<1 %

KECAMATAN DENPASAR SELATAN", Journal
Research of Accounting, 2022

Publication

103 Rizki Putri Amelia, Reflianto Reflianto, Murni Astuti, Indra Saputra. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Salon Andesya Studio Bukittinggi", TSAQOFAH, 2025 <1 %

Publication

104 Harianja, Romauli. "Peran Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp se Kecamatan Arut Selatan Kabupaten Kotawaringin Barat", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 <1 %

Publication

105 Kadek Krisyanti Monita, I Ketut Yudana Adi. "PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, BUDAYA KERJA, DAN INSENTIF, TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPD DI KECAMATAN PENEHEL", Journal Research of Accounting, 2022 <1 %

Publication

106 Ni Putu Dila Ristya Rahayu, Komang Fridagustina Adnantara, Laras Oktaviani. "PENGARUH KESESUAIAN TUGAS, PELATIHAN DAN EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) PEMAKAI SISTEM DIGITAL DI KABUPATEN BADUNG", Journal Research of Accounting, 2022 <1 %

Publication

107 Hakim, Akmal. "Kemampuan Inovasi dan Kinerja Personil Polisi Melalui Perilaku Berbagi Pengetahuan, Budaya Presisi dan Pendidikan Teknis Kepolisian", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia) <1 %

Publication

108 Nurdiana, Editya. "Antesenden Empathy Ethical Interaction Menuju Peningkatan <1 %

Organizational Performance", Universitas
Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

109 Riyanda, Fasa Yogi. "Peningkatan Employee Performance Melalui Knowledge Donating, Work Experience dan Workplace Spirituality Dengan Innovation Behaviour Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Nasmoco Jateng & Diy)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

110 Siswogo, Siswogo. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru Terhadap Daya Saing Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah se-Purbalingga", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022

Publication

111 Wulandari, Dian Eka Basri. "Berbasis Good Corporate Governance (GCG) Dengan Foreign Ownership Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perbankan di Indonesia Periode 2015-2020)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

112 repository.unja.ac.id

Internet Source

113 Aureza Noviami Putri, Hasan Ubaidillah, Sumartik Umsida. "Analisis Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Tas Dan Koper (Intako) Tanggulangin Sidoarjo", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

Publication

114 Masrur Hadi, Kuswandi Kuswandi, Sri Rahayu. "Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Dan Efektifitas Pada Kinerja Di Dinas Pendidikan Gresik", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

Publication

115 Uswatun Khasanah, Erwin Indriyanto. "PENGARUH KINERJA KARYAWAN DAN KECANGGIHAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP EFEKTIVITAS PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DENGAN LINGKUNGAN EKSTERNAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2025
Publication

<1 %

116 Gusti Ayu Putu Agung Desyani, I Putu Nuratama. "PENGARUH EFEKTIVIFITAS PENERAPAN, KESESUAIAN TUGA DAN KEPERCAYAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) PEMAKAI SISTEM DIGITAL DI KECAMATAN PENEBEL", Hita Akuntansi dan Keuangan, 2021
Publication

<1 %

117 Maulidia Fathinul Isy Karimah, Suwandi Suwandi. "Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Perusahaan", Journal of Culture Accounting and Auditing, 2025
Publication

<1 %

118 Rindu Famelia Sari, Suwanto Suwanto. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2022
Publication

<1 %

119 Sugino, Sugino. "Engaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Puskesmas Randulawang Blora)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024
Publication

<1 %