

## **BAB 1**

### **Pendahuluan**

Pada masa globalisasi ini perusahaan akan dihadapkan dengan keadaan lingkungan bisnis yang tidak pasti (Septiana et al., 2022). Perkembangan teknologi yang semakin berkembang pesat memberikan dampak yang besar terhadap sektor ekonomi. Hal ini membuat perusahaan yang secara tidak langsung harus tetap mengikuti perkembangan teknologi agar perusahaannya bisa bertahan dengan adanya persaingan bisnis yang semakin ketat dengan perusahaan lain. Untuk tetap bisa mempertahankan bisnisnya perusahaan dapat menerapkan strateginya masing-masing (Swahyuni & Adnantara, 2020).

Kinerja perusahaan dapat meningkat dengan diterapkannya teknologi informasi pada seluruh kegiatan yang dapat menunjang perusahaan untuk menghadapi keunggulan bersaing antar perusahaan. Sistem informasi yang berhasil diterapkan pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu, kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan dan kepuasan pengguna. Kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan yang diterapkan dengan baik pada perusahaan akan meningkatkan juga kepuasan pengguna ditandai dengan kinerja individu yang meningkat juga.

Perbankan merupakan salah satu perusahaan yang mengalami persaingan bisnis yang tinggi menjadikan perbankan harus tetap mengembangkan kinerja perusahaannya melalui teknologi informasi yang ada di perbankan tersebut. Perbankan mengalami persaingan bisnis dengan banyaknya kompetitor yang memunculkan produk-produk baru yang ditawarkan dan juga meningkatnya kebutuhan customer pada layanan perbankan menjadikan bank harus tetap melakukan perencanaan strategi untuk mempertahankan bisnisnya (Swahyuni & Adnantara, 2020). Salah satu strategi yang dapat dilakukan perbankan untuk tetap bersaing secara unggul adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilannya dalam menjalankan bisnisnya (Pramesti et al., 2020; Septiana et al., 2022). Perusahaan akan selalu berusaha untuk mengoptimalkan peningkatan kinerja karyawannya dalam keikutsertaan proses mencapai tujuan yang akan dicapai perusahaan (Shintia & Riduwan, 2021). Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, efektivitas dan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Untuk dapat mempertahankan kinerja karyawan agar tetap memberikan yang terbaik pada perusahaan, perlu adanya penilaian kinerja terhadap karyawan. Penilaian kinerja dilakukan sebagai evaluasi karyawan pada hasil kinerja yang telah dicapai. Adanya penilaian kinerja pada karyawan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai (Pratama & Sukarno, 2021). Dengan dilakukannya penilaian kinerja karyawan maka karyawan akan diberikan reward atau punishment kepada karyawan tersebut. Penilaian kinerja adalah sebuah motivasi untuk karyawan karena penilaian kinerja juga bentuk apresiasi kepada karyawan. Maka dari itu, karyawan akan termotivasi dalam berperan pada perusahaan karena adanya dukungan dan apresiasi dari perusahaan. Namun, pada masa pandemi covid-19 perusahaan khususnya perbankan mengalami banyak perubahan yang membuat perbankan harus beradaptasi dengan kondisi baru salah satunya dengan diterapkannya sistem hybrid WFO dan WFH yang membuat perbankan harus tetap mempertahankan kinerja karyawannya ditengah pandemi covid-19.

Pada pandemi covid-19 perbankan mengalami dampak buruk dengan ditandai kinerja karyawan yang menurun. Kinerja karyawan pada perbankan menurun yang diakibatkan dengan diterapkannya sistem hybrid WFO dan WFH. Pada saat diberlakukannya sistem hybrid ini perbankan menjadi terbatas untuk melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan. Selain itu dampak dari diterapkannya sistem hybrid WFO dan WFH ini jika terjadi *human error* dan *system error* akan mengakibatkan delaynya pekerjaan karyawan karena dengan keterbatasan yang ada jadi untuk penanganan *human error* dan *system error* terlambat bahkan harus menunggu lama untuk masalah tersebut diatasi dengan karyawan pada bagian ahlinya. Kinerja karyawan yang menurun juga mengakibatkan turunnya laba perbankan, seperti pada Bank Central Asia (BCA) tahun 2019 memperoleh laba Rp. 28,6 triliun sedangkan pada tahun 2020 menyusut 5% menjadi Rp. 27,13 triliun (Pusparisa, 2021). Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan adanya kualitas dari sistem informasi akuntansi, kualitas sistem pengendalian internal yang diterapkan dan juga motivasi kinerja pada karyawan.

Sistem informasi yang diterapkan di perusahaan dapat memberikan dampak positif maupun dampak negatif pada karyawan yang menggunakannya. Perusahaan yang berhasil menerapkan sistem informasi dan teknologi informasi jika dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan itu sendiri. Sistem informasi akuntansi yang diterapkan dapat membantu perusahaan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, karena jika sistem informasi akuntansi di perusahaan menggunakan sistem yang konvensional akan beresiko tinggi dengan adanya kesalahan pencatatan atau perhitungan. Sistem informasi akuntansi yang terkomputerisasi akan mempermudah karyawan untuk menyelesaikan tugasnya tidak secara manual (Septiana et al., 2022).

Sistem pengendalian internal dalam perusahaan juga penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengendalian internal sangat diperlukan perusahaan karena untuk menyediakan informasi yang informatif bagi karyawan untuk menjalankan tanggung jawabnya. Selain sistem informasi dan sistem pengendalian internal untuk meningkatkan kinerja karyawan ada juga yang menjadi masalah kompleks yaitu motivasi pada setiap individu. Motivasi pada karyawan dapat meningkat jika karyawan mendapatkan sesuai yang diinginkannya. Karyawan yang tidak terpenuhi keinginannya akan berdampak menurunnya motivasi kerja karyawan dan bisa juga mengakibatkan kinerja karyawan yang menurun (Swahyuni & Adnantara, 2020).

Berdasarkan dari beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Swahyuni & Adnantara, 2020) menunjukkan bahwa, sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian (Ningsih & Natalia, 2020) menunjukkan bahwa, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja juga dapat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu penelitian (Jalil, 2022) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan juga motivasi kerja secara parsial dapat memengaruhi kinerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Penelitian sebelumnya sudah banyak yang meneliti tentang kinerja karyawan pada perbankan. Namun, penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu dengan objek penelitiannya, pada penelitian sekarang menggunakan semua bank yang ada di suatu daerah sedangkan penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu objek bank untuk penelitian. Selain itu sampel yang digunakan pada penelitian sebelumnya menggunakan semua karyawan yang ada di bank sedangkan penelitian sekarang

menggunakan karyawan bank di bidang akuntansi pada semua bank yang ada di suatu daerah sehingga dapat mengembangkan dari penelitian-penelitian sebelumnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perbankan di Kabupaten Temanggung, menguji pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perbankan di Kabupaten Temanggung dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perbankan di Kabupaten Temanggung.

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan perbankan di Kabupaten Temanggung untuk menyelesaikan permasalahan adanya persaingan bisnis antar bank, agar perusahaan perbankan tetap dapat eksis dalam keberlangsungan hidup perusahaan dengan adanya sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan motivasi dari karyawan. Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini adalah menambah literatur akuntansi manajemen terkait sistem informasi akuntansi dengan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di bank yang ada di Kabupaten Temanggung karena beberapa bank di Temanggung masih ada yang menggunakan sistem yang manual dan ada yang baru saja update ke sistem yang terkomputerisasi. Selain itu saya tertarik meneliti ini karena ingin melihat apakah semua bank yang ada di Temanggung itu mengalami masalah yang sama pada saat pandemi dan diberlakukannya sistem hybrid WFO dan WFH. Berdasarkan penjelasan diatas, sehingga pertanyaan yang bias diajukan adalah (i) apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perbankan di Kabupaten Temanggung, (ii) apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perbankan di Kabupaten Temanggung dan, (iii) apakah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perbankan di Kabupaten Temanggung.

## **BAB 2**

### **Kajian Pustaka**

#### **2.1 Teori dan Penelitian Terdahulu**

##### **2.1.1 Teori Atribusi (Attribution Theory)**

Pada penelitian ini menggunakan teori atribusi. Teori atribusi ini dicetuskan oleh Fritz Heider pada tahun 1958 yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini mempelajari tentang bagaimana seseorang menginterpretasikan peristiwa, alasan dan juga sebab perilaku dari individu tersebut. Perilaku seseorang pada teori ini disebabkan oleh adanya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dapat memengaruhi perilaku seseorang adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang seperti kepribadian, kemampuan dan persepsi pada diri sendiri. Sedangkan faktor eksternal yang dapat memengaruhi perilaku seseorang adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang atau lingkungan disekitarnya seperti kondisi social, pandangan orang lain dan kesulitan menyelesaikan tanggung jawabnya. Faktor eksternal ini membuat seseorang tersebut dianggap dipaksa oleh berperilaku sesuai dengan situasi lingkungan disekitarnya. Teori atribusi ini relevan untuk menjelaskan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Perilaku kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh atribusi internal maupun eksternal dan perilaku karyawan akan berbeda jika dipengaruhi oleh atribusi internal maupun atribusi eksternal (Patraini et al., 2021).

##### **2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem informasi akuntansi merupakan sistem pengolahan data akuntansi yang dimiliki perusahaan untuk merubah data menjadi sebuah informasi akuntansi. Menurut Ningsih & Natalia (2020) sistem informasi akuntansi adalah suatu unsur yang menyediakan dan mengelola dari semua aktivitas perusahaan yang berhubungan dengan keuangan dan digunakan untuk pengambilan keputusan. Sistem informasi akuntansi yang digunakan perusahaan berfungsi untuk mengumpulkan, menyimpan, memproses data yang kemudian menghasilkan sebuah informasi untuk mengambil sebuah keputusan kepada pihak internal maupun eksternal. Sistem informasi akuntansi pada perusahaan yang sudah terkomputerisasi akan memudahkan karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dan juga akan meminimalisir risiko kesalahan pencatatan. Seperti menurut Ainisha & Meidawati (2022) sistem informasi akuntansi yang diterapkan perusahaan akan membantu pekerjaan karyawan menjadi efektif dan efisien.

##### **2.1.3 Sistem Pengendalian Internal**

Sistem pengendalian internal adalah susunan, metode dan ukuran organisasi untuk mempertahankan dan mengendalikan jalannya perusahaan agar tetap sesuai dengan arah tujuan dari perusahaan dan juga mendorong agar kebijakan manajemen tetap dipatuhi (Sopian & Suwartika, 2019). Sistem pengendalian internal di perusahaan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dengan dipengaruhi oleh adanya sumber daya manusia dan adanya sistem teknologi informasi yang diterapkan perusahaan tersebut. Sistem pengendalian internal yang baik dapat memberikan informasi yang baik juga ke manajer yang akan digunakan untuk

mengambil keputusan yang terbaik juga. Sistem pengendalian internal yang ada di perusahaan juga digunakan untuk mengurangi penyimpangan tindakan yang seharusnya tidak dilakukan oleh pihak-pihak tertentu (Ikbal et al., 2021).

#### **2.1.4 Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat terjadi pada setiap individu karena adanya dorongan dari diri sendiri maupun dari orang lain yang menimbulkan keinginan untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Motivasi kerja yang tinggi pada seorang karyawan akan menimbulkan kinerja karyawan yang maksimal (Puspitasari & Dahlia, 2020). Motivasi karyawan pada perusahaan sangat dibutuhkan dan harus dijaga karena karyawan yang mendapat motivasi dari atasan maupun dari teman kerjanya akan merasakan kenyamanan pada saat bekerja karena diperhatikan dengan memberikan motivasi (Dewi & Susila, 2021). Motivasi yang diberikan perusahaan ke karyawannya dapat berupa motivasi positif maupun motivasi negatif, motivasi positif perusahaan dapat memberikan berupa bonus atau kenaikan gaji pada karyawan yang mencapai target, sedangkan motivasi negatif perusahaan dapat memberikan sanksi pada karyawan yang tidak memenuhi targetnya (Ningsih & Natalia, 2020).

#### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dicapai setiap individu pada perusahaan yang dihasilkan baik secara kuantitas, kualitas maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dari perusahaan (Ikbal et al., 2021; Rina Yuniarti, 2021). Karyawan menjadi salah satu aset yang berharga bagi perusahaan yang harus selalu dijaga dengan baik agar karyawan selalu dapat memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaan (Pramesti et al., 2020). Perusahaan akan selalu melibatkan karyawannya pada semua proses dan manajemen operasionalnya karena karyawan merupakan salah satu bagian yang penting di perusahaan. Untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis perusahaan harus mempunyai sumber daya yang memiliki kuantitas dan kualitas yang baik, karena karyawan yang memiliki kuantitas dan kualitas yang baik akan mempengaruhi perusahaan menjadi baik juga. Mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan dilakukan agar karyawan tetap memberikan yang terbaik pada perusahaan. Untuk itu perusahaan memerlukan adanya penilaian kinerja terhadap karyawan. Penilaian kinerja dilakukan sebagai evaluasi karyawan pada hasil kinerja yang telah dicapai. Penilaian kinerja adalah sebuah motivasi untuk karyawan karena penilaian kinerja juga bentuk apresiasi kepada karyawan. Maka dari itu, karyawan akan termotivasi dalam berperan pada perusahaan karena adanya dukungan dan apresiasi dari perusahaan

### **2.2 Pengembangan Hipotesis**

#### **2.2.1 Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan**

Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang ada di perusahaan dan menjadi dasar untuk perusahaan mendapatkan informasi akurat dan cepat. Sistem informasi akuntansi yang diterapkan perusahaan dikatakan berhasil jika karyawan sebagai pengguna dapat menggunakan sistem informasi dengan baik untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Sistem informasi pada perusahaan yang mempunyai kualitas tinggi akan membuat penggunaannya merasakan tingkat kepercayaan diri karena dapat membantu pengguna dalam menyelesaikan tugasnya secara mudah dan cepat (Shintia & Riduwan, 2021). Sistem informasi akuntansi adalah hal yang penting untuk membantu dalam mencapai kinerja suatu perusahaan. Semakin baik sistem informasi akuntansi di perusahaan maka akan meningkatkan juga kinerja karyawannya karena sistem informasi akuntansi yang digunakan akan membantu pengguna untuk menyelesaikan tugasnya dengan mudah dan cepat (Sopian & Suwartika, 2019). Sistem informasi akuntansi akan menghasilkan informasi yang akurat, handal, relevan, terpercaya dan juga tepat waktu yang nantinya dapat digunakan untuk mengambil sebuah keputusan. Jika dikaitkan dengan teori atribusi sistem informasi akuntansi ini dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan berperan sebagai faktor eksternal. Sistem informasi akuntansi dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan berdasarkan situasi dan lingkungan disekitar. Seperti pada penelitian Jalil (2022); Patraini et al. (2021); Ruliyanti & Siahaan (2021); Shintia & Riduwan (2021); Wijaya & Priono (2022) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pembahasan diatas maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H1** : Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **2.2.2 Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan**

Sistem pengendalian internal merupakan suatu mekanisme yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, sasaran dan target perusahaan. Sistem pengendalian internal pada perusahaan yang diterapkan secara efektif akan menghasilkan informasi dalam kinerja dan manajemen perusahaan serta informasi yang dapat digunakan dalam perencanaan perusahaan (Ainisha & Meidawati, 2022). Perusahaan akan berjalan dengan baik apabila menerapkan sistem pengendalian internal sehingga dapat mengendalikan jalannya perusahaan. Sistem pengendalian internal yang diterapkan perusahaan diharapkan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan *passion* dalam mengemban tugas, praktik sehat dalam menyelesaikan tugas dan juga adanya struktur perusahaan yang menjelaskan pemisahan tanggung jawab fungsional secara jelas (Sopian & Suwartika, 2019). Perusahaan yang menerapkan sistem pengendalian internalnya secara efektif dan efisien dapat memengaruhi karyawan dengan meningkatnya kinerja. Sistem pengendalian dikaitkan dengan teori atribusi yaitu sebagai faktor eksternal. Perilaku karyawan dapat dipengaruhi dari lingkungan sekitar yang menjadikan karyawan harus berperilaku sesuai dengan kondisi lingkungan atau aturan yang berlaku. Banyak peneliti seperti Ainisha & Meidawati, (2022); Nugroho et al. (2019); Saraswati & Subagio (2021); Septiana et al. (2022); Swahyuni & Adnantara (2020) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal pada perusahaan berpengaruh

positif dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan pembahasan diatas maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H2** : Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

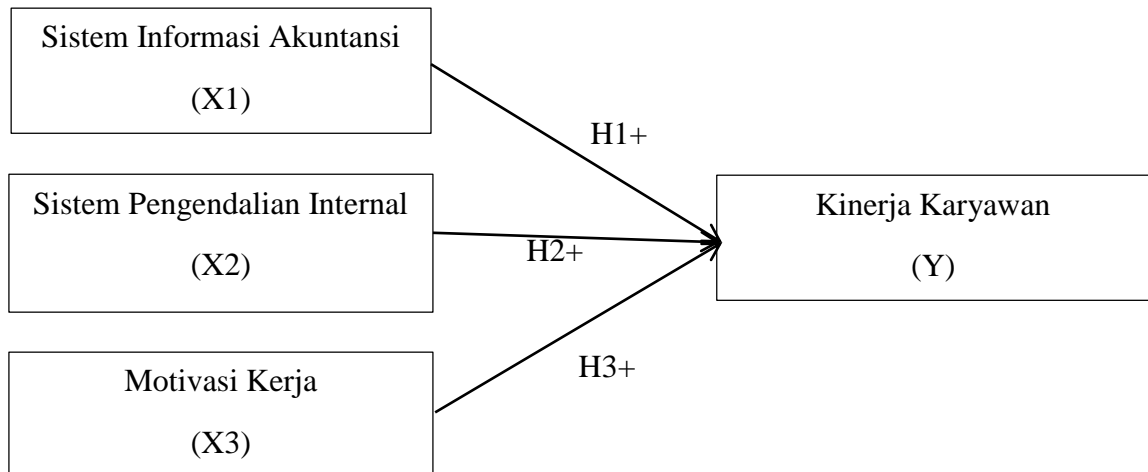
### 2.2.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan suatu dorongan yang akan memengaruhi seseorang untuk melaksanakan atau menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan. Motivasi pada karyawan di perusahaan adalah suatu hal yang harus dijaga oleh perusahaan. Perusahaan harus mendorong motivasi pada karyawannya agar karyawan dapat bekerja keras dengan memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Swahyuni & Adnantara, 2020). Motivasi karyawan dapat meningkat dengan cara perusahaan memberikan keinginan dan kebutuhan karyawannya. Selain itu, motivasi karyawan juga dapat meningkat dengan adanya reward/penghargaan pada karyawan yang berprestasi. Motivasi tinggi yang dimiliki karyawan akan meningkatkan pula kinerja dari seorang karyawan. Jika dikaitkan dengan teori atribusi motivasi kerja ini adalah faktor internal yang akan memengaruhi perilaku seorang karyawan. Perilaku karyawan akan dipengaruhi atas kendalinya sendiri karena adanya motivasi kerja. Sesuai dengan beberapa penelitian Aprilia & Wibawa, (2020); Martinus (2016); Noviani & Widhiyani (2018); Sherlie & Hikmah (2020); Sudeva & Rasmini (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi pada karyawan akan meningkatkan juga kinerja pada karyawan tersebut. Berdasarkan pembahasan diatas maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H3** : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## 2.3 Model Penelitian

Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka peneliti mengajukan model penelitian sebagai berikut :



## **BAB 3**

### **Metode Penelitian**

#### **3.1 Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan objek yang dijadikan dari penelitian (Ghozali, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Umum dan Bank Pekreditan Rakyat yang ada di Kabupaten Temanggung. Sampel merupakan bagian dari semua jumlah populasi penelitian (Ghozali, 2021). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik dari penentuan sampel dengan adanya kriteria tertentu (Sugiyono, 2018). Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan bank bidang akuntansi. Karyawan perbankan di bidang akuntansi dipilih sebagai responden paling tepat karena karyawan bidang akuntansi di perbankan berhubungan dengan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal. Kriteria sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di bank daerah Kabupaten Temanggung dan karyawan yang bekerja pada bagian akuntansi.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Data dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah survei, survei merupakan metode pengumpulan dari data primer melalui kuesioner. Kuesioner merupakan teknik yang dilakukan untuk mendapatkan data dari responden dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis (Sugiyono, 2018). Kuesioner pada penelitian ini diukur dengan skala likert untuk menunjukkan jawaban kuesioner dari responden. Skala likert yang digunakan adalah skala 1-5, yaitu skala 1 (Sangat Tidak Setuju), skala 2 (Tidak Setuju), skala 3 (Kurang Setuju), skala 4 (Setuju) dan skala 5 (Sangat Setuju).

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

##### **3.2.1 Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem informasi akuntansi merupakan variabel independen dalam penelitian yang diukur dengan skala likert untuk menunjukkan jawaban dari responden. Skala likert yang digunakan adalah skala 1-5, yaitu skala 1 (Sangat Tidak Setuju), skala 2 (Tidak Setuju), skala 3 (Kurang Setuju), skala 4 (Setuju) dan skala 5 (Sangat Setuju). Indikator sistem informasi pada penelitian ada 2 yaitu :

1. Persepsi Kegunaan, keyakinan seseorang ketika menggunakan suatu sistem dapat memberikan manfaat dan meningkatkan kinerjanya.
2. Persepsi Kemudahan, kepercayaan seseorang dalam penggunaan sistem baru dapat digunakan dengan mudah dan mudah dipahami.  
(Rizaldi, 2015)

##### **3.2.2 Sistem Pengendalian Internal**

Sistem pengendalian internal merupakan variabel independen dalam penelitian ini yang diukur dengan skala likert untuk menunjukkan jawaban dari responden. Skala likert yang digunakan adalah skala 1-5, yaitu skala 1 (Sangat Tidak Setuju), skala 2 (Tidak Setuju), skala 3 (Kurang Setuju), skala 4 (Setuju) dan skala 5 (Sangat Setuju). Indikator sistem pengendalian internal pada penelitian ini ada 5 yaitu:



1. Lingkungan Pengendalian, suatu proses dan struktur yang menyediakan landasan bagi kelangsungan pengendalian intern dalam organisasi.
2. Penilaian Risiko, proses yang dilakukan oleh organisasi dalam melakukan pengambilan keputusan.
3. Prosedur Pengendalian, prosedur yang diciptakan untuk bisa memastikan tercapainya tujuan perusahaan dan juga mencegah terjadinya kecurangan.
4. Informasi dan Komunikasi, suatu elemen yang saling berhubungan dengan pengambilan, pengolahan, penyebaran, dan penyajian informasi.
5. Pemantauan, kegiatan mengamati dan mengidentifikasi perkembangan pengendalian dan pelaksanaan rencana pembangunan pada suatu organisasi.  
(COSO)

### **3.2.3 Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan variabel independen dalam penelitian ini yang diukur dengan skala likert untuk menunjukkan jawaban dari responden. Skala likert yang digunakan adalah skala 1-5, yaitu skala 1 (Sangat Tidak Setuju), skala 2 (Tidak Setuju), skala 3 (Kurang Setuju), skala 4 (Setuju) dan skala 5 (Sangat Setuju). Indikator motivasi kerja pada penelitian ini ada 5 yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan paling mendasar (primer), seperti makan, pakaian, dan tempat tinggal.
2. Kebutuhan Keselamatan, kebutuhan untuk melindungi diri sendiri dari ancaman.
3. Kebutuhan Sosial, kebutuhan kebersamaan yang saling berkaitan dengan hakikat manusia sebagai makhluk sosial.
4. Kebutuhan Akan Penghargaan, kebutuhan untuk merasakan penghormatan, rasa menjadi kepercayaan orang lain, dan menstabilkan diri sendiri.
5. Aktualisasi Diri, kebutuhan seorang individu untuk memutuskan keinginan mereka.  
(Martinus, 2016)

### **3.2.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan variable dependen dalam penelitian ini yang diukur dengan skala likert untuk menunjukkan jawaban dari responden. Skala likert yang digunakan adalah skala 1-5, yaitu skala 1 (Sangat Tidak Setuju), skala 2 (Tidak Setuju), skala 3 (Kurang Setuju), skala 4 (Setuju) dan skala 5 (Sangat Setuju). Indikator kinerja karyawan pada penelitian ini ada 5 yaitu :

1. Kuantitas Kerja, jumlah hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Kualitas Kerja, hasil kerja karyawan yang diukur dari efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan.
3. Ketepatan Waktu, batas waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dimana waktunya sudah ditentukan di awal.
4. Kehadiran, karyawan yang hadir pada suatu tempat (pekerjaannya).
5. Bekerjasama, suatu kelompok yang bekerja untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan bersama.  
(Bangun, 2012)

## **3.3 Alat Analisis**

### 3.3.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah alat yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan suatu data berupa nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum dan standar deviasi (Ghozali, 2018). Statistik deskriptif dapat menjelaskan variabel-variabel independen maupun dependen pada suatu penelitian. Selain itu, statistik deskriptif juga menghasilkan data numerik yang dimana sangat penting untuk data sampel penelitian.

### 3.3.2 Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji butir pertanyaan yang ada di kuesioner apakah benar mampu untuk menjelaskan secara pasti pada penelitian yang diteliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari setiap butir pertanyaan pada kuesioner. Untuk dapat mengetahui nilai dari masing-masing butir pertanyaan pada kuesioner apakah valid atau tidak, uji validitas ini memiliki kriteria yaitu, sebagai berikut : Jika  $r_{hitung} > r_{table}$ , maka variabel dapat dinyatakan valid sedangkan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{table}$ , maka variabel dapat dinyatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi pada kuesioner yang digunakan secara berulang-ulang. Jawaban responden dari kuesioner dapat dinyatakan reliabel jika responden menjawab pada setiap butir pertanyaan secara konsisten atau tidak secara acak. Untuk mengetahui reliabilitas penelitian ini dapat dilakukan uji statistik Cronbach Alpha. Menurut (Ghozali, 2018) jika nilai koefisien Cronbach alpha  $> 0,70$  maka butir pertanyaan pada kuesioner dinyatakan reliabel, sedangkan jika nilai koefisien Cronbach Alpha  $< 0,70$  maka butir pertanyaan pada kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

### 3.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah tahapan awal yang dilakukan untuk selanjutnya dapat dilakukan analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2018). Uji asumsi klasik ini dilakukan agar adanya kepastian koefisien regresi tidak adanya bias, konsistensi dan juga ketepatan dalam estimasi. Pada uji asumsi klasik dilakukan beberapa pengujian, yaitu uji normalitas data, multikolonieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas yang selanjutnya dapat digunakan untuk uji pada analisis regresi linier berganda.

#### a. Uji Normalitas

Pada uji normalitas ini digunakan untuk menguji regresi yang ada di penelitian apakah memiliki residual distribusi yang bernilai normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah datanya mampu terdistribusi dengan normal. Untuk dapat mengetahui model regresi normal atau tidak dilakukan uji statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pada uji normalitas ini data dikatakan normal jika memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  (Ghozali, 2018).

#### b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk menguji model regresi pada penelitian apakah terdapat korelasi di antara variabel independen (bebas). Pada multikolinearitas ini model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi di antara variabel independen (bebas). Untuk mengetahui adanya korelasi di antara variabel independen (bebas) dilakukan uji VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Menurut Ghozali (2018) nilai yang digunakan untuk mengetahui adanya korelasi diantara variabel independen adalah nilai  $VIF < 10,00$  dan nilai  $Tolerance > 0,10$ .

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji model regresi apakah ada ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas, tetapi model regresi harus memiliki kesamaan atau homoskedastisitas. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas atau tidak dapat dilihat dari nilai signifikansinya  $>0,05$ , sedangkan jika menunjukkan heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya  $<0,05$  (Ghozali, 2018).

**3.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan alat yang digunakan untuk menganalisis penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil dari analisis regresi linier berganda akan menguji seberapa besar sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 \dots\dots\dots + e$$

- Keterangan :
- Y = Variabel Dependen / Terikat
  - $\alpha$  = Konstanta
  - $\beta$  = Koefisien regresi
  - X = Variabel Independen / Bebas
  - e = Residual / Error

**3.3.5 Pengujian Hipotesis**

**a. Uji F**

Uji statistik F ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen pada suatu penelitian yang dimasukkan dalam model dapat memengaruhi secara bersama-sama pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji statistik F ini memiliki kriteria pada suatu hipotesis yaitu tingkat signifikan pada 0,05. Maka dari itu, jika suatu hipotesis memiliki nilai signifikan  $<0,05$  hipotesis tersebut akan diterima atau signifikan. Sedangkan untuk hipotesis yang memiliki nilai signifikan  $>0,05$  hipotesis tersebut akan ditolak atau tidak signifikan.

**b. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinan (Uji  $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen. Pada uji  $R^2$  ini memiliki nilai diantara nol sampai dengan satu. Jika nilai  $R^2$  mendekati nol maka variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen memiliki kemampuan sangat terbatas, sedangkan jika nilai  $R^2$  mendekati satu maka variabel independen mampu dalam menjelaskan dan mampu memberikan semua informasi yang dibutuhkan pada variabel dependen.

**c. Uji t**

Uji statistik t ini dilakukan dengan tujuan mengetahui masing-masing variabel independen dapat berpengaruh pada variabel dependen di suatu penelitian (Ghozali, 2018). Uji statistik T ini sama dengan uji statistik F yang mempunyai kriteria yaitu tingkat signifikan hipotesis 0,05. jadi suatu hipotesis yang memiliki nilai signifikan  $<0,05$  hipotesis tersebut akan diterima atau signifikan. Sedangkan untuk hipotesis yang memiliki nilai signifikan  $>0,05$  hipotesis tersebut akan ditolak atau tidak signifikan.