

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak)
Program Studi Akuntansi*



Oleh :

Nama : GITA PUTRI PRAMISUARI
NPM : 1905170346
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Sabtu, Tanggal 23 September 2023, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : GITA PUTRI PRAMISUARI
N P M : 1905170346
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV KOTA
MEDAN

Dinyatakan : (B+) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I



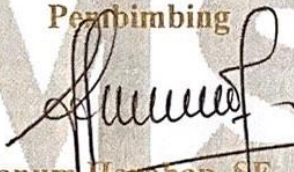
(Henny Zurika Lubis, SE., M.Si)

Penguji II



(Novien Rivaldy, SE., M.M)

Pembimbing



(Seprida Hanum Harahap, SE., SS., M.Si)

Ketua

Sekretaris



(Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si. CMA)

(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : **GITA PUTRI PRAMISUARI**
N P M : **1905170346**
Program Studi : **AKUNTANSI**
Konsentrasi : **AKUNTANSI MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
KOTA MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2023

Pembimbing Skripsi



(Supriada Harahap, SE., SS., M.Si)

Diketahui/Disetujui
oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si)



(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa

: GITA PUTRI PRAMISUARI

N P M

: 1905170346

Dosen Pembimbing

: SEPRIDA HANUM HARAHAP, SE., SS., M.Si

Program Studi

: AKUNTANSI

Konsentrasi

: AKUNTANSI MANAJEMEN

Judul Penelitian

: PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN
INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV KOTA MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	perbaiki bab I, latar belakang masalah, identifikasi, dan rumusan masalah	14/7/2023	Sh
Bab 2	tambahkan teori dan jurnal, kerangka konseptual	26/7/2023	Sh
Bab 3	perbaiki definisi operasional, teknik analisis data	26/7/2023	Sh
Bab 4	perbaiki data analisis data dan pembahasan	15/9/2023	Sh
Bab 5	perbaiki kesimpulan dan saran	15/9/2023	Sh
Daftar Pustaka	lengkapi daftar pustaka	19/9/2023	Sh
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Selesai bimbingan Ace	19/9/2023	Sh

Medan, 2023

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Akuntansi

Dosen Pembimbing

(Seprida Hanum Harahap, SE., SS., M.Si)

(Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, SE., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gita Putri Pramisuari
NPM : 1905170346
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2023

Yang membuat pernyataan

GITA PUTRI PRAMISUARI

ABSTRAK

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV KOTA MEDAN

Gita Putri Pramisuari

Program Studi Akuntansi

gitaputripramisuari1402@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi dan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer yang berupa kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 40 sampel. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan software IBM SPSS versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dan nilai t_{hitung} sebesar 5,614, Pengendalian internal berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,001 dan nilai t_{hitung} sebesar 4,307. Sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,001 dan F_{hitung} sebesar 161,496.

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

ABSTRACT

The Influence of Accounting Information Systems and Internal Control on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara IV City Medan.

Gita Putri Pramisuari

Accounting Study Program

Gitaputripramisuari1402@gmail.com

This research aims to test and analyze the influence of accounting information systems and employee performance on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. This research employs a quantitative approach with an associative design. Data collection is done by collecting primary data in the form of questionnaires distributed to accounting and finance department employees at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. The sampling technique used in the research is a saturated sample with a total of 40 samples obtained. The data analysis technique used to test hypotheses in this research is Multiple Linear Regression Analysis with the assistance of IBM SPSS version 27 software. The results of this research indicate that the accounting information system has a positive and significant influence on employee performance with a significance value of 0.001 and a t-value of 5.614. Internal control has a significant influence on employee performance with a significance value of 0.001 and a t-value of 4.307. The accounting information system and internal control together have a positive and significant influence on employee performance with a significance value of 0.001 and an F-value of 161.496.

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

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamina puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan sholawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan program Sastra 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan “**

Penghargaan dan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada Ayahanda **Pargito** dan Ibunda **Nita Suparti** tercinta yang saya sayangi yang telah mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang serta perhatian yang luar biasa. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat, Kesehatan. Karunia dan Keberkahan di dunia dan di akhirat atas budi baik yang telah diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada

kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya, kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani M,AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Dr. H. Januri S.E., MM., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Dr. Hasrudi Tanjung S.E., M.Si** selaku Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu **Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum S.E., M.Si** selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Riva Ubar Harahap S.E., Ak., M.Si., CA., CPA,** selaku Sekretaris Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu **Seprida Hanum Harahap, S.E., SS., M.Si,** selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan serta masukan sehingga Proposal ini dapat diselesaikan.
8. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan dan masih terdapat kekurangan serta kesalahan serta a kesalahan dari materi ataupun cara penyajiannya. Oleh karena itu, Penulis

mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak demi kesempurnaan Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi para pembaca.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Medan, September 2023

GITA PUTRI PRAMISUARI

1905170346

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DARTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Rumusan Masalah	10
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORITIS	
2.1 Sistem Informasi Akuntansi	12
2.1.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi	12
2.1.2 Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi	13
2.1.3 Teori Akuntansi	14
2.1.4 Indikator-Indikator Sistem Informasi Akuntansi	16
2.2 Pengendalian Internal	19
2.2.1 Pengertian Pengendalian Internal	19
2.2.2 Unsur-Unsur Pengendalian Internal	20
2.2.3 Indikator Pengendalian Internal	21
2.3 Kinerja Karyawan	23
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	23
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	25
2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja	26
2.3.4 Tujuan dan Saran Kinerja	27
2.4 Penelitian Terdahulu	28
2.5 Kerangka Berpikir.....	31

2.5.1 Hubungan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.5.2 Hubungan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan..	
2.6 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	33
3.2 Definisi Operasional	33
3.2.1 Variabel Independen	34
3.2.2 Variabel Dependen	34
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian	35
3.3.1 Lokasi Penelitian	35
3.3.2 Waktu Penelitian	35
3.4 Populasi dan Sampel	36
3.4.1 Populasi	36
3.4.2 Sampel	37
3.5 Jenis dan Sumber Data	37
3.6 Teknik Pengumpulan Data	38
3.6.1 Angket/Kuesioner	38
3.6.2 Wawancara	39
3.6.3 Dokumentasi	39
3.7 Teknik Analisis Data	39
3.7.1 Pengujian Validitas Reabilitas Instrumen	40
3.7.1.1 Uji validitas	40
3.7.1.2 Uji Reabilitas	41
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	42
3.7.2.1 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	42
3.7.2.2 Uji Multikolinieritas	42
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas	43
3.7.3 Analisis Regresi Berganda	44
3.7.4 Uji Hipotesis	44
3.7.4.1 Uji-t (Parsial)	44
3.7.4.2 Uji-f (Simultan)	45

3.7.5 Koefisien Determinasi	45
BAB IV HASIL & PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Data Penelitian	47
4.1.1 Gambaran Umum PTPN IV Medan	47
4.1.2 Deskripsi Data Responden	48
4.1.3 Penyajian Data	50
4.2 Analisis Data	52
4.2.1 Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen	52
4.2.1.1 Uji Validitas	52
4.2.1.1 Uji Reabilitas	54
4.2.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik (Prasyarat Data)	55
4.2.2.1 Uji Kolmogorov-Smirnov	55
4.2.2.2 Uji Multikolinearitas	56
4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas	56
4.2.3 Hasil Pengujian Hipotesis	58
4.2.3.1 Uji-T Parsial	58
4.2.3.2 Uji F-Simultan	61
4.2.3.3 Hasil Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)	62
4.2.3.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	62
4.3 Pembahasan	64
4.3.1 Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan	65
4.3.2 Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan	67
4.3.1 Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan	68
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	68
5.1 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	30
Gambar 4.1 Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas	57

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	34
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian	36
Tabel 3.3 Klasifikasi Besaran Koefisien Validitas	41
Tabel 3.4 Ukuran Kemantapan Alpha	42
Tabel 4.1 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Presentase Responden Berdasarkan Riwayat Pendidikan.....	49
Tabel 4.3 Presentase Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.4 Presentase Responden Pada Variabel Sistem Informasi Akuntansi	50
Tabel 4.5 Presentase Responden Pada Variabel Pengendalian Internal	51
Tabel 4.6 Presentase Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi	52
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal	53
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 4.10 Uji Reabilitas	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Data.....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.13 Hasil Uji-T	59
Tabel 4.14 Hasil Uji-F.....	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	62
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	63

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Data
- Lampiran 3. Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 4. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov
- Lampiran 5. Hasil Multikolinearitas
- Lampiran 6. Hasil Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 7. Hasil Uji-t
- Lampiran 8. Hasil Uji-f
- Lampiran 9. Hasil Koefisien Determinasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era yang didorong oleh teknologi informasi dan ketatnya persaingan bisnis, peran sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal dalam mendukung kinerja perusahaan semakin penting. Untuk mencapai keberhasilan di era globalisasi yang semakin kompetitif ini, perusahaan membutuhkan informasi yang akurat sebagai dasar dalam pengambilan keputusan (Budiman, 2017). Perusahaan yang memiliki informasi yang akurat dan relevan akan membantu perusahaan semakin berkualitas dalam menjalankan aktivitas operasionalnya (Antasari dan Yaniartha, 2015). Lebih lanjut dikatakan bahwa informasi ini dapat diolah dari data yang diperoleh dari aktivitas bisnis baik dari dalam maupun dari luar perusahaan.

Menurut Sri Harti (2012), kinerja karyawan merujuk pada perilaku yang dapat secara konkret diamati dari individu dalam bentuk hasil kerja yang sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Kinerja juga mengindikasikan tingkat pencapaian seseorang dalam menjalankan tugasnya, yang dibandingkan dengan standar kerja atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Yualima & Suhana, 2012). Menurut (Rivai & Sagala, 2013), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang

dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi. Kinerja karyawan memiliki dampak terhadap tingkat keberhasilan suatu pekerjaan, karena melalui hasil yang diperoleh dapat dinilai sejauh mana kualitas kinerja seseorang. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilihat melalui hasil kerja yang dihasilkan oleh individu tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, berdasarkan kemampuan, pengalaman, serta keterampilan yang mereka gunakan dalam menyelesaikan tugas (Rizaldi, 2015).

Azhar Susanto (2004:112) menyatakan bahwa Sistem informasi akuntansi sebagai kumpulan dari subsistem-subsystem yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mengolah data keuangan menjadi informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen dalam proses pengambilan keputusan di bidang keuangan. Sistem informasi akuntansi berfungsi sebagai pendukung penting dalam menjalankan aktivitas utama organisasi agar lebih efektif dan efisien. Perannya tidak hanya terbatas pada pengolahan data keuangan, tetapi juga mencakup data non-keuangan karena keputusan yang diambil memerlukan informasi yang komprehensif. Oleh karena itu, sistem informasi akuntansi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menyediakan laporan keuangan yang relevan dan dapat diandalkan. Laporan ini digunakan sebagai sumber informasi dan dasar untuk pengambilan keputusan, dan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja individu dalam perspektif akuntansi (Putra, 2016).

Menurut Antasari dan Yaniartha (2015), teknologi informasi telah berubah dari sekadar tuntutan menjadi suatu kebutuhan atau bagian yang integral dari proses kerja di perusahaan. Mereka menegaskan bahwa teknologi informasi memiliki peran dalam menyederhanakan pengelolaan data perusahaan, menghasilkan informasi yang dapat diandalkan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Budiman (2017) juga mengamini bahwa sistem informasi akuntansi yang didukung oleh teknologi dapat secara praktis mengelola dan menghasilkan informasi. Ini menjadikan sistem informasi akuntansi sebagai komponen yang penting dalam struktur sistem informasi, bahkan menjadi alat strategis. Fungsinya mencakup pencatatan, pemrosesan, ringkasan, pelaporan, dan komunikasi aktivitas perusahaan dalam bentuk informasi yang memiliki nilai dalam pengambilan keputusan (Richardson dkk, 2020). Untuk memastikan informasi yang dihasilkan berkualitas, perancangan sistem informasi akuntansi harus efektif dan efisien. Suatu Sistem Informasi Akuntansi akan sukses apabila didukung oleh beberapa faktor seperti: keterlibatan pemakai dalam pengembangan sistem, kemampuan teknik personal sistem informasi, dukungan manajemen puncak, program pelatihan dan pendidikan pemakai, dan formalisasi pengembangan sistem informasi (Komara, 2018).

Tidak hanya sistem informasi akuntansi, namun pengendalian internal juga merupakan komponen vital dalam organisasi. Pengendalian internal adalah proses yang bertujuan mencegah kecurangan dan melindungi aset perusahaan (Sopian dan Suwartika, 2019). Efektivitas pengendalian internal dapat memberikan manfaat bagi manajer dalam membuat keputusan yang relevan (Sopian dan Suwartika,

2019). Konsep ini diperkuat dengan pemahaman bahwa pengendalian internal memiliki peran dalam mengawasi kegiatan ekonomi perusahaan serta memudahkan pengambilan keputusan oleh manajemen. Hery (2014) mengatakan bahwa penerapan pengendalian internal yang ketat dan teratur dapat membantu menjaga kelancaran aktivitas operasional perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan juga dapat terpengaruh oleh sistem pengendalian internal. Pengendalian internal merujuk pada rangkaian tindakan yang dijalankan oleh perusahaan guna memberikan keyakinan yang memadai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Umumnya, perusahaan menggunakan pengendalian internal untuk mengarahkan operasi perusahaan serta mencegah kemungkinan penyalahgunaan sistem (Arsiningsih, 2015). Sistem pengendalian internal memiliki tujuan utama yaitu mencegah atau menjaga agar kejadian yang tidak diinginkan, seperti kesalahan atau kecurangan, tidak terjadi. Fungsinya melibatkan pemantauan terhadap seluruh aktivitas ekonomi yang berlangsung dalam perusahaan. Pengendalian internal berperan sebagai alat bantu yang membantu dalam menjalankan proses pengendalian secara efektif.

Adanya sistem pengendalian internal memungkinkan manajer untuk memperoleh keyakinan bahwa informasi yang terdapat dalam laporan adalah akurat dan dapat dipercaya. Hal ini berkontribusi dalam memastikan integritas informasi yang disajikan dalam laporan, sehingga keputusan yang diambil berdasarkan informasi tersebut memiliki kualitas yang baik dan dapat diandalkan (Hall, 2001). Penerapan pengendalian internal dalam sebuah organisasi adalah untuk

memastikan proses pencapaian tujuan dapat terlaksana dengan baik dan mengurangi berbagai resiko yang tidak diinginkan. Kesalahan umum akuntansi yang terkait dengan sistem pengendalian internal yang lemah banyak terjadi karena sistem pengendalian internal yang diterapkan di organisasi tersebut belum kuat.

PTPN IV merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. PTPN IV memiliki 30 Unit Usaha yang mengelola budidaya Kelapa Sawit dan 1 Unit Usaha yang mengelola budidaya Teh dan 1 Unit Kebun Plasma Kelapa Sawit, serta 1 Unit Usaha Perbengkelan (PMT Dolok Ilir) yang menyebar di 9 Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal.

PTPN IV telah mengembangkan strategi dengan tujuan untuk mencapai keunggulan dalam industri tersebut. Salah satu strategi yang diterapkan adalah meningkatkan kualitas produksi komoditi kelapa sawit dan teh, yang didukung oleh peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil yang dihasilkan oleh karyawan ketika mereka berhasil mencapai tujuan dalam pekerjaan dan tanggung jawab yang sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan. Untuk mencapai kesuksesan organisasi, perusahaan juga harus memperhatikan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal yang diterapkan di dalam organisasi. Karena

kedua aspek tersebut memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Namun, dalam prakteknya, ada sejumlah tantangan dan dinamika yang dapat mempengaruhi hubungan antara sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan kinerja karyawan. Salah satu fenomena yang menarik perhatian adalah masalah pencurian kelapa sawit oleh karyawan perusahaan perkebunan. Tindakan ini tidak hanya memiliki dampak finansial, tetapi juga dapat merusak budaya perusahaan, kepercayaan, dan efektivitas kerja tim.

Dikutip dari ptpn4.co.id telah terjadi fenomena banyaknya pencurian kelapa sawit yang dilakukan oleh karyawan perusahaan maupun pihak-pihak luar dari perkebunan. Fenomena ini menunjukkan bahwa masih sangat lemahnya pengawasan keamanan dan pengamanan yang dilakukan PTPN IV. Hal tersebut dapat membawa konsekuensi serius bagi perusahaan, termasuk hilangnya pendapatan yang seharusnya diperoleh dari hasil panen, penurunan produktivitas tanaman, serta berkurangnya nilai inventarisasi tanaman dalam laporan keuangan. Dalam konteks ini, sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal memainkan peran krusial dalam menghadapi tantangan ini.

Sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal harus saling terhubung satu dengan lainnya, jika tidak terjadi integritas antara sistem informasi akuntansi dengan pengendalian internal hal ini dapat memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan. Sistem informasi yang tidak akurat atau terkontrol dengan baik dapat menyebabkan karyawan kesulitan dalam mengakses informasi yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka sehingga dapat berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menghambat produktivitas karena harus

menghabiskan lebih banyak waktu untuk mencari informasi atau mengatasi kesalahan data-data yang dihasilkan.

Sistem informasi yang efektif dan komunikasi yang baik sangat penting dalam menjaga arus informasi yang akurat dan relevan, hal ini dapat membantu memastikan bahwa informasi yang diperlukan untuk pengendalian dan pengambilan keputusan dapat diakses dengan tepat waktu. Karyawan yang tidak dapat mempercayai informasi yang mereka gunakan untuk mengukur pencapaian tujuan mereka mungkin merasa bingung tentang arah yang harus diambil dalam pekerjaan mereka. Hal ini bisa menyebabkan kebingungan, ketidakpastian, dan ketidakpuasan dalam pekerjaan.

Pengendalian internal kurang yang kurang efektif juga dapat berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan, karyawan mungkin merasa kurang bertanggung jawab atas pekerjaan mereka karena konsekuensi dari kesalahan atau tindakan tidak jujur mungkin tidak terasa. Ini dapat mengakibatkan kinerja yang buruk dan sikap yang kurang proaktif. Seperti yang terjadi di PTPN IV, akibat kurangnya pengawasan dari sistem informasi dan pengendalian internal karyawan mendapatkan celah untuk melakukan pencurian buah kelapa sawit. Dibutuhkan segera penanganan yang akurat oleh perusahaan untuk dapat mengintegrasikan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal, sehingga dapat mencegah terjadinya celah-celah bagi karyawan untuk melakukan kecurangan. Apabila sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal telah terintegrasikan dengan baik, hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan semakin baik.

Sistem informasi akuntansi merupakan jantung operasional perusahaan, mengelola informasi keuangan, operasional, dan inventarisasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan yang tepat. Namun, ketika terjadi pencurian, sistem informasi akuntansi dapat terpengaruh, menyebabkan catatan dan laporan yang tidak akurat. Ini memiliki potensi merugikan reputasi perusahaan di mata para pemangku kepentingan dan mengganggu integritas informasi keuangan. Di sisi lain, pengendalian internal adalah mekanisme yang diterapkan oleh perusahaan untuk memastikan efektivitas, efisiensi, dan kepatuhan operasional. Perusahaan perlu memiliki proses pemantauan yang berkelanjutan untuk mengawasi efektivitas sistem pengendalian internal. Ini melibatkan penilaian berkala terhadap sistem pengendalian dan tindakan korektif yang diperlukan jika ada masalah. Dalam kasus pencurian kelapa sawit, kelemahan dalam pengendalian internal terutama aktivitas pemantauan dapat memungkinkan tindakan pencurian tersebut terjadi tanpa terdeteksi, atau bahkan diakomodasi oleh sistem internal. Dengan demikian, pengendalian internal yang lemah dapat memberikan peluang bagi karyawan perusahaan untuk melakukan pencurian.

Sistem informasi akuntansi harus berfungsi sebagai alat yang memfasilitasi pengelolaan data perusahaan, menghasilkan informasi akurat, serta mendukung pengambilan keputusan yang efektif (Antasari dan Yaniartha 2015), sementara pengendalian internal berperan dalam mencegah kecurangan dan melindungi aset perusahaan, membantu manajer dalam membuat keputusan yang relevan dan mendukung keberhasilan organisasi (Sopian dan Suwartika 2019). Keduanya memiliki peran yang krusial dalam mendukung kinerja perusahaan serta

menghasilkan lingkungan kerja yang efisien dan aman bagi karyawan. Salah satu aspek kritis yang perlu diteliti adalah bagaimana pengaruh kedua elemen ini terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang fenomena dan permasalahan di atas, perlu dilakukan analisis secara komprehensif guna mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka indentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat kelemahan dalam sistem informasi akuntansi yang dapat memengaruhi akurasi dan kualitas informasi yang diperlukan oleh karyawan.
2. Kurangnya pengendalian internal dalam hal pengawasan dan pemantauan yang efektif sehingga mengakibatkan terjadinya tindakan kecurangan yang dilakukan karyawan.
3. Terdapat kecurangan yang dilakukan karyawan berupa pencurian produk hasil panen.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
2. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
3. Apakah sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Untuk mengetahui system pengaruh akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mendorong faktor-faktor yang mempengaruhinya. Karyawan juga dapat memperoleh masukan dalam membangun kinerja dengan memperhatikan aspek yang berkaitan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi masukan dan sumbangan pemikiran yang

positif dalam rangka membangun kinerja melalui pengendalian internal dan audit operasional. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan informasi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1 Sistem Informasi Akuntansi

2.1.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Terdapat beberapa pendapat mengenai definisi dari sistem informasi akuntansi antara lain, menurut (Widjajanto, 2001) dalam memberikan definisi sistem informasi yaitu, menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan sistem informasi akuntansi adalah susunan dari berbagai dokumen, alat komunikasi, tenaga pelaksana, dan berbagai laporan yang didesain untuk mentransformasikan data keuangan dari sebuah perusahaan atau organisasi menjadi informasi keuangan yang berguna dan bermanfaat. Sedangkan menurut (Jogiyanto, 2005) mengatakan bahwa “sistem informasi akuntansi merupakan sebuah bentuk sistem informasi yang merubah data transaksi bisnis menjadi informasi keuangan yang berguna bagi pemakai atau usernya”.

Menurut (Wilkinson, 1991) sistem informasi akuntansi (SIA) merupakan suatu rerangka pengkoordinasian sumber daya (data, materials, equipment, suppliers, personal, and funds) untuk mengkonversi input berupa data ekonomik menjadi keluaran berupa informasi keuangan yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan suatu entitas dan menyediakan informasi akuntansi bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Bodnar & Hopwood (2010) mendefinisikan bahwa yang dimaksud dengan sistem informasi akuntansi adalah suatu kumpulan dari berbagai macam sumber daya, seperti manusia dan

juga peralatan yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan juga data lainnya menjadi sebuah informasi yang berguna bagi user dan penggunanya.

Romney dan Steinbart (2018) dalam buku "Accounting Information Systems", mereka mengemukakan bahwa tujuan utama sistem informasi akuntansi adalah untuk menyediakan informasi akuntansi yang akurat, relevan, tepat waktu, dan bermanfaat bagi pengambil keputusan internal dan eksternal dalam organisasi. Secara umum, tujuan sistem informasi akuntansi adalah melakukan penyediaan informasi akuntansi yang akurat, relevan, dan tepat waktu kepada pengambil keputusan organisasi untuk membantu dalam pengelolaan bisnis, pengendalian, perencanaan, dan pengambilan keputusan yang lebih baik.

2.1.2 Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi

Karakteristik utama sistem informasi akuntansi meliputi kemampuan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyajikan informasi dengan akurat dan dapat diandalkan. Sistem informasi akuntansi juga harus memiliki fleksibilitas untuk mengakomodasi perubahan dalam bisnis serta menghadirkan kontrol internal yang memadai (Hall, 2011). Gelinas, Dull, dan Wheeler, dalam "Accounting Information Systems," mengatakan karakteristik utama sistem informasi akuntansi meliputi kemampuan untuk mengumpulkan, memproses, dan mengomunikasikan informasi dengan akurat dan efektif. Selain itu, kontrol internal yang memadai juga merupakan aspek penting dalam menjaga integritas informasi.

Menurut Bodnar dan Hopwood, dalam "Accounting Information Systems," mereka menekankan karakteristik seperti akurasi, ketepatan waktu, relevansi, ketersediaan, dan integritas informasi. Selain itu, mereka juga menyoroti pentingnya sistem audit, perlindungan keamanan, dan pelacakan audit trail dalam sistem informasi akuntansi. Sedangkan menurut Shields dan Young, dalam "Modern Management Accounting," mereka menekankan karakteristik seperti akurasi, relevansi, komprehensibilitas, keandalan, dan ketepatan waktu informasi yang dihasilkan oleh SIA. Selain itu, mereka juga menyoroti pentingnya dukungan sistem bagi perencanaan dan pengambilan keputusan.

2.1.3 Teori Akuntansi

Prinsip-prinsip akuntansi yang menjadi dasar dalam penyusunan sistem informasi akuntansi (SIA) memiliki peran penting dalam memastikan bahwa informasi keuangan yang dihasilkan oleh sistem tersebut akurat, andal, dan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Berikut adalah beberapa prinsip-prinsip akuntansi yang sering menjadi dasar dalam sistem informasi akuntansi:

1. Prinsip Matching (Prinsip Pencocokan)

Prinsip matching mengacu pada prinsip bahwa pendapatan harus dicocokkan dengan beban yang terkait dengan menghasilkan pendapatan tersebut dalam periode akuntansi yang sama. Dalam sistem informasi akuntansi, ini berarti bahwa sistem harus mampu mengidentifikasi dan mencocokkan pendapatan dengan beban yang

sesuai, sehingga laporan keuangan mencerminkan hasil usaha secara akurat.

2. Prinsip Konsistensi

Prinsip konsistensi mengharuskan bahwa metode akuntansi yang digunakan harus konsisten dari satu periode ke periode lainnya. Dalam sistem informasi akuntansi, sistem harus dirancang sedemikian rupa sehingga metode pengakuan pendapatan, beban, dan penyusutan yang digunakan konsisten dalam seluruh organisasi.

3. Prinsip Pengakuan Pendapatan dan Beban:

Prinsip pengakuan pendapatan dan beban mengatur kapan pendapatan dan beban harus diakui dalam laporan keuangan. Dalam sistem informasi akuntansi, sistem harus mampu mengakui pendapatan ketika terdapat hak ekonomi yang dihasilkan dan dapat diukur dengan andal serta mengakui beban ketika terdapat kewajiban ekonomi yang dihasilkan dan dapat diukur dengan andal.

4. Prinsip Pengakuan Waktu Nyata:

Prinsip pengakuan waktu nyata (real-time recognition) mengacu pada pengakuan transaksi dalam laporan keuangan segera setelah transaksi terjadi. Dalam sistem informasi akuntansi yang canggih, transaksi dapat diakui secara real-time, sehingga laporan keuangan selalu mencerminkan kondisi terkini.

5. Prinsip Pengungkapan Penuh:

Prinsip pengungkapan penuh (full disclosure) mengharuskan entitas untuk mengungkapkan semua informasi yang diperlukan agar para pemakai laporan keuangan dapat membuat keputusan yang informasinya lengkap. Dalam sistem informasi akuntansi, sistem harus mampu menghasilkan laporan keuangan yang mengungkapkan semua informasi yang relevan dan diperlukan.

2.1.4 Indikator-Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Adapun indicator system informasi akuntansi, menurut DeLone dan McLean (2003), indikator-indikator dari sistem informasi akuntansi antara lain:

1. Kualitas Sistem (System Quality):
 - a. Ketersediaan fitur-fitur teknis dan fungsionalitas sistem informasi akuntansi.
 - b. Kinerja sistem, termasuk kecepatan, reliabilitas, dan skalabilitas.
2. Kualitas Informasi (Information Quality):
 - a. Keakuratan, relevansi, dan kelengkapan informasi yang dihasilkan oleh sistem.
 - b. Kemudahan dalam memahami dan menginterpretasi informasi yang diberikan.
3. Kualitas Layanan (Service Quality):
 - a. Ketersediaan dukungan teknis dan bantuan dari pihak yang mengelola sistem.

- b. Respon dan waktu tanggapan terhadap permintaan bantuan pengguna.
- 4. Persepsi Pengguna tentang Kualitas (User Satisfaction):
 - a. Kepuasan pengguna terhadap kualitas sistem informasi akuntansi secara keseluruhan.
 - b. Pandangan positif atau negatif pengguna terhadap pengalaman mereka dalam menggunakan sistem.
- 5. Pengaruh Individual dan Organisasi (Individual Impact and Organizational Impact):
 - a. Dampak sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu dan kinerja organisasi.
 - b. Sejauh mana sistem memberikan nilai tambah pada aktivitas dan tujuan organisasi.
- 6. Penggunaan Sistem (System Use):
 - a. Frekuensi penggunaan sistem oleh pengguna.
 - b. Seberapa intensif sistem digunakan dalam aktivitas sehari-hari.

2.2 Pengendalian Internal

2.2.1 Pengertian Pengendalian Internal

Setiap perusahaan harus menggunakan sistem untuk mengatur kegiatan operasional perusahaan. Dengan menggunakan sistem yang baik, maka perusahaan bisa mencegah kecurangan-kecurangan yang akan terjadi. Salah satu sistem yang baik bagi perusahaan adalah sistem pengendalian internal.

Menurut Mulyadi (2017:129) sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Pengertian sistem pengendalian internal menurut Jason Scott (2014:226) adalah proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan yang memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian telah dicapai.

Sistem pengendalian internal menurut IAPI (2011:319.2) sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan entitas lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian dalam keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Berdasarkan pengertian sistem pengendalian internal menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal adalah suatu proses yang dibuat untuk memberikan jaminan keamanan bagi unsur-unsur yang ada di dalam perusahaan.

2.2.2 Unsur-unsur Sistem Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2017:130) unsur pokok sistem pengendalian internal ada 4 unsur, yaitu:

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab dan wewenang secara tegas. Struktur organisasi merupakan rerangka pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan.

2. Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan. Dalam organisasi, setiap transaksi hanya terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi tersebut. Oleh karena itu, dalam organisasi harus dibuat sistem yang mengatur pembagian wewenang untuk otorisasi atas terlaksananya setiap transaksi.
3. Praktik yang sehat. Pembagian tanggung jawab fungsional dan sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang telah diterapkan tidak akan terlaksana dengan baik jika tidak diciptakan cara-cara untuk menjamin praktik yang sehat dalam pelaksanaannya.
4. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya. Unsur mutu karyawan merupakan unsur sistem pengendalian internal yang sangat penting. Jika perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan jujur, unsur pengendalian yang lain dapat dikurangi sampai batas yang minimum dan perusahaan tetap mampu menghasilkan pertanggungjawaban keuangan yang dapat diandalkan.

2.2.3 Indikator Pengendalian Internal

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015:71) sistem pengendalian internal memiliki 3 komponen utama sebagai berikut:

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian merupakan sarana dan prasarana yang ada di dalam organisasi atau perusahaan untuk menjalankan struktur pengendalian internal yang baik. Beberapa komponen yang mempengaruhi lingkungan pengendalian internal adalah:

a. Komitmen manajemen terhadap integritas dan nilai-nilai etika.

Dalam perusahaan harus selalu ditanamkan etika di mana jika etika itu dilanggar itu merupakan penyimpangan. Contoh: datang tepat waktu adalah suatu etika yang baik dan begitu sebaliknya.

b. Filosofi yang dianut oleh manajemen dan gaya operasional yang dipakai oleh manajemen, artinya di sini bahwa manajemen akan menegakkan peraturan. Jika yang melanggar akan dikenakan sanksi yang tegas.

c. Struktur Organisasi

2. Penaksiran Risiko.

Manajemen perusahaan harus dapat mengidentifikasi berbagai risiko yang dihadapi oleh perusahaan. Dengan memahami risiko, manajemen dapat mengambil tindakan pencegahan, sehingga perusahaan dapat menghindari kerugian yang besar. Ada tiga kelompok risiko yang dihadapi perusahaan, yaitu:

a. Risiko strategis, yaitu mengerjakan sesuatu dengan cara yang salah (misalnya: harusnya dikerjakan dengan komputer ternyata dikerjakan secara manual).

b. Risiko finansial, yaitu risiko menghadapi kerugian keuangan. Hal ini dapat disebabkan karena uang hilang, dihabur- haburkan, atau dicuri.

- c. Risiko informasi, yaitu menghasilkan informasi yang tidak relevan atau informasi yang keliru, atau bahkan sistem informasinya tidak dapat dipercaya.

3. Aktivitas Pengendalian.

Kegiatan pengawasan merupakan berbagai proses dan upaya yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk menegakkan pengawasan atau pengendalian operasi perusahaan. Committee of Sponsoring Organizations (COSO) mengidentifikasi setidaknya-tidaknya ada lima hal yang dapat diterapkan oleh perusahaan, yaitu:

- a. Control Environment (Lingkungan Pengendalian): Ini merujuk pada budaya perusahaan yang menciptakan landasan untuk pengendalian internal. Hal ini melibatkan komitmen manajemen terhadap integritas, etika, dan nilai-nilai yang mendukung sistem pengendalian internal.
- b. Risk Assessment (Penilaian Risiko): Perusahaan perlu mengidentifikasi, menganalisis, dan menilai risiko-risiko yang mungkin mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Dengan memahami risiko-risiko ini, perusahaan dapat merancang pengendalian yang sesuai untuk mengurangi risiko tersebut.
- c. Control Activities (Aktivitas Pengendalian): Ini adalah kebijakan dan prosedur yang diterapkan oleh perusahaan untuk membantu mencapai tujuan pengendalian internal. Contoh aktivitas

pengendalian meliputi otorisasi transaksi, pemisahan tugas, verifikasi, dan rekonsiliasi.

- d. Information and Communication (Informasi dan Komunikasi): Sistem informasi yang efektif dan komunikasi yang baik sangat penting dalam menjaga arus informasi yang akurat dan relevan. Ini membantu memastikan bahwa informasi yang diperlukan untuk pengendalian dan pengambilan keputusan dapat diakses dengan tepat waktu.
- e. Monitoring Activities (Aktivitas Pemantauan): Perusahaan perlu memiliki proses pemantauan yang berkelanjutan untuk mengawasi efektivitas sistem pengendalian internal. Ini melibatkan penilaian berkala terhadap sistem pengendalian dan tindakan korektif yang diperlukan jika ada masalah.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Menurut Afandi (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mathis dan Jackson (2009:378) kinerja (performance) adalah apa

yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Faustyna dan Jumani (2015) kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini bermaksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Adapun kinerja karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh faktor pengembangan dan disiplin kerja. Kinerja yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja karyawan, yaitu sebuah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1. Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki kemampuan potensi IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk posisi jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi. Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Pendapat William Stern dalam teorinya tersebut (Mangkunegara (2009:16-17), sebenarnya merupakan gabungan dari pandangan teori hereditas dari Schopenhauer dan teori. Penulis, sependapat dengan pandangan teori konvergensi dari William Stern bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya. Ismail Nawawi, (2013), Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan

akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran.

2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus

bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses pembentukan mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.3.4 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan kinerja menurut Wibowo (2011:48) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Menurut Wibowo (2010:50) ada beberapa tingkatan tujuan antara lain:

1. Corporate level merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk di capai.

2. Senior manajemen level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Business-unit, functional atau departement level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
4. Team level merupakan tingkatan dimana tujuan tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
5. Individual level yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Terdahulu	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Elizabeth Rampengan dan Ika Prayanthi (2022)	Pengaruh Sistem Informasi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT Harim Framasco)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai adjusted R ² sebesar 0,557 yang menunjukkan semua variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat

			sebesar 55,7% dan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model.
2	Agens Aura Ainisha dan Neni Meidawati (2022)	Pengaruh Sistem Informasi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT Great Giant Pineapple)	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Dimas Azharino Wijaya dan Hero Priono (2022)	Pengaruh Sistem Informasi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perumda BPR Bank Daerah Lamongan)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,837 yang artinya sebesar 83,7% variasi dari variabel sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal dapat menerangkan variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 16,3% diterangkan oleh variabel bebas lain yang tidak diajukan dalam model penelitian.
4	Dani Sopian dan Wawat	Pengaruh Sistem Informasi dan Pengendalian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan sistem informasi akuntansi dan sistem

	Suwartika (2019)	Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus RSUD Kota Bandung)	pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial sistem informasi akuntansi berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi R^2 sebesar 7,5 % menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal, dan sisanya sebesar 92,5 % dijelaskan oleh variabel lain.
5.	Siska Ruliyanti dan Manasse Siahaan (2021)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja Cabang Lampung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian tingkat signifikansi 0,002 lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengendalian Internal tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dilihat dari hasil pengujian dimana tingkat signifikansi 0,067 lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_2 ditolak. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan hasil penelitian yang akan dicapai. Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat sketsa maupun konsep mengenai gambaran dari variabel penelitian. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis keterkaitan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel indeviden, moderator dan dependen.

Adapun yang merupakan variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi (X1), dan pengendalian internal (X2). Sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

2.5.1 Hubungan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Richardson dkk (2020), sistem informasi akuntansi memiliki peran penting dalam mengelola informasi keuangan dan operasional perusahaan. Fungsi-fungsi seperti pencatatan, pemrosesan, ringkasan, pelaporan, dan komunikasi aktivitas perusahaan dalam bentuk informasi membantu dalam pengambilan keputusan yang efektif sehingga kinerja karyawan dapat meningkat jika mereka memiliki akses yang mudah dan cepat terhadap informasi tersebut.

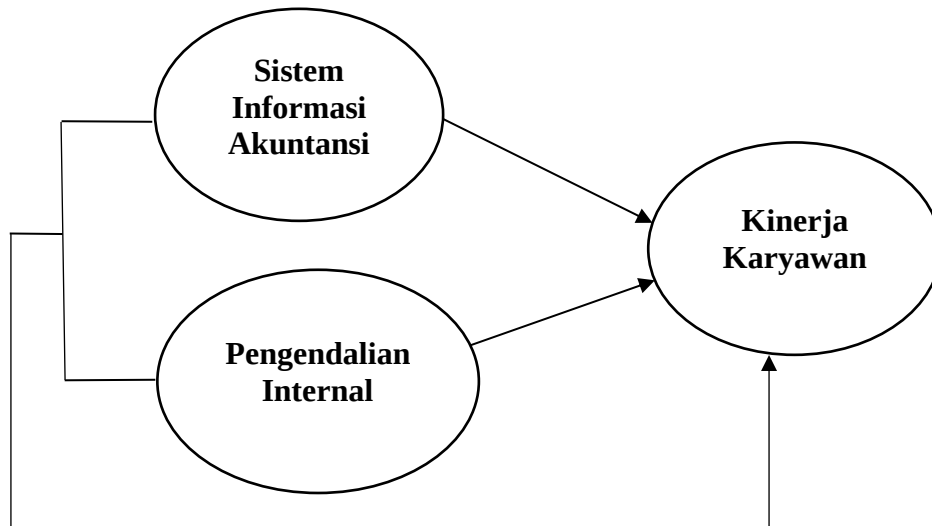
2.5.2 Hubungan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Susanto (2013) mengemukakan bahwa pengendalian internal yang efektif membantu dalam mencapai tujuan perusahaan yang meliputi operasional yang efektif dan efisien, pelaporan keuangan yang andal, dan kesesuaian dengan hukum. Pengendalian internal yang baik memberikan keyakinan kepada karyawan bahwa aktivitas perusahaan dijalankan sesuai dengan standar dan tujuan yang ditetapkan, yang pada gilirannya dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

2.5.3 Hubungan Sistem Informasi Akuntansi Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem Informasi Akuntansi yang efektif dan Pengendalian Internal yang kuat dapat mendukung kinerja karyawan dengan memberikan akses yang lebih baik ke informasi, meningkatkan efisiensi, mengurangi risiko, dan memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur. Oleh karena itu, integrasi yang baik antara Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal dalam suatu organisasi dapat berdampak positif pada motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kaplan dan Norton dalam konsep Balanced Scorecard, menggaris bawahi pentingnya mengukur kinerja organisasi dengan menggunakan berbagai perspektif, termasuk keuangan, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan. Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang mendukung pengukuran kinerja ini, yang dapat membantu karyawan memahami bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi

terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Secara sistematis kerangka pikir tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas, maka penulis dapat merumuskan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan.
- 2: Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan.
- 3: Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian merupakan prosedur atau cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian dengan pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda karena variabel bebasnya terdiri lebih dari satu. (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, yaitu suatu penelitian ilmiah yang sistematis menelaah bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam (Tarigan, 2011).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan pengertian variabel yang diungkap dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

3.2.1 Variabel Independen

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Pengendalian Internal (X2).

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Sementara, definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	Sistem informasi akuntansi adalah melakukan penyediaan informasi akuntansi yang akurat, relevan, dan tepat waktu kepada pengambil keputusan organisasi untuk membantu dalam pengelolaan bisnis, pengendalian, perencanaan, dan pengambilan keputusan yang lebih baik.	1. Kualitas Sistem 2. Kualitas Informasi 3. Kualitas Layanan 4. Pengaruh Individual dan Organisasi 5. Penggunaan Sistem (DeLone & McLean, 2003)	Likert
Pengendalian Internal (X2)	Pengendalian internal adalah penggunaan semua sumber daya perusahaan untuk meningkatkan, mengarahkan, mengendalikan, dan mengawasi berbagai aktivitas	1. Lingkungan Pengendalian 2. Penilaian Risiko 3. Aktivitas Pengendalian	Likert

	dengan tujuan untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai.	4. Informasi dan Komunikasi 5. Aktivitas Pemantauan (COSO)	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.	1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Hasil Kerja 3. Disiplin Kerja 4. Kejujuran 5. Ketelitian (Affandi, 2018)	<i>Likert</i>

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor PT Perkebunan IV yang beralamat di Jl. Letjen Suprpto No.2, Hamdan, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Agustus 2023 sampai dengan September 2023. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat di liat pada tabel berikut.

**Tabel 3.2 Jadwal Penelitian
2023**

No	Keterangan	Mei				Juni				Juli				Agust				Sept		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Pengajuan Judul																			
2	Penyusunan Proposal																			
3	Bimbingan Proposal																			
4	Seminar Proposal																			
5	Revisi Proposal																			
6	Penelitian																			
7	Bimbingan Skripsi																			
8	Sidang																			

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa populasikeseluruhan wilayah yang dijadikan sasaran penelitian, yang ditetapkan oleh peneliti, terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari, diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan pada bagian keuangan yang berjumlah 40 orang .

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Ahmadi, 2016). Sedangkan menurut Arikunto (2002) sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *nonprobabilitas sampling*. Teknik pengambilan sampel *nonprobabilitas* memiliki ciri bahwa tidak diberikan kesempatan yang sama bagi setiap populasi untuk dijadikan sampel. Sedangkan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *sampel jenuh*, yaitu teknik menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian atau dapat disebut juga dengan sensus dalam lingkup kecil (Sugiyono, 2017).

3.5 Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan data asli yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian secara khusus. Data primer diperoleh secara langsung dari sumbernya, sehingga merupakan tangan pertama yang memperoleh data tersebut (Sunyoto, 2013). Sedangkan menurut Sugiyono (2017), data primer adalah sumber data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dari responden untuk menjawab masalah penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui kegiatan menyebar angket/kuisisioner dan wawancara kepada karyawan PTPN IV Medan.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau data yang diterbitkan oleh organisasi Suliyanto (2006). Dalam penelitian

ini data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi untuk mendapatkan data-data yang relevan dengan kajian penelitian dan dianggap penting seperti data dari laporan penelitian terdahulu.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang akan diteliti. Pengumpulan data dalam kegiatan penelitian sangatlah penting karena berkaitan dengan tersedianya data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian, sehingga simpulan yang diambil adalah benar. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah instrumen penelitian yang terdiri dari serangkaian pertanyaan yang tujuannya untuk mengumpulkan informasi dari responden. Kuesioner yang digunakan dalam hal ini adalah kuesioner tertutup yakni kuesioner yang sudah disediakan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih dan menjawab secara langsung (Sugiyono, 2017). Penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang menyangkut sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan kinerja karyawan. Untuk menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pernyataan yang diajukan dilakukan menggunakan modifikasi skala Likert. Skala likert merupakan skala yang berisi 5 tingkatan jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap pertanyaan yang di kemukakan melalui opsi yang tersedia. Skala likert atas tingkatan kesetujuan terhadap pertanyaan dalam

angket diklafikasikan sebagai berikut: Sangat tidak setuju (STS) = 1, Tidak setuju (TS) = 2, Netral (N) = 3, Setuju (S) = 4, Sangat Setuju (SS) = 5.

3.6.2 Wawancara

Wawancara ialah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung berguna untuk mendapatkan data dari tangan pertama (primer), pelengkap teknik pengumpulan lainnya, menguji hasil pengumpulan data lainnya (Usman & Akbar, 2008). Wawancara ini ditujukan kepada staff bagian keuangan PTPN IV Medan untuk mendapatkan gambaran umum perusahaan.

3.6.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data melalui cara mengalir atau mengambil data dari berbagai catatan yang ada, dokumentasi, kemudian administrasi yang relevan dengan masalah yang diteliti Sugiyono (2017). Dalam penelitian ini dokumen yang menjadi perhatian peneliti terdiri dari data sampel penelitian, dan dokumentasi penelitian. Metode dokumentasi juga digunakan untuk melengkapi dua metode lainnya yaitu (kuesioner dan wawancara) yang berguna dalam mengumpulkan data-data yang bersumber dari arsip dan dokumen yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiono (2016) “analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.” Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Analisis linear berganda bertujuan untuk mendapatkan gambaran secara keseluruhan hubungan antar variabel dependen dan variabel independen untuk kinerja

perusahaan baik secara simultan ataupun parsial. Menurut Imam Ghozali (2014) “Sebelum melakukan uji linear berganda, metode mensyaratkan untuk mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik guna mendapatkan hasil yang terbaik. Tujuan pemenuhan asumsi klasik ini dimaksudkan agar variabel bebas sebagai estimator atas variabel terikat tidak bias.”

Penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan. Sedangkan analisis yang digunakan yaitu :

3.7.1 Pengujian Validitas Reabilitas Instrumen

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi, dan sebaliknya. Sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Klasifikasi besaran koefisien validitas disajikan dalam Tabel 3.3.

Tabel 3.3. Klasifikasi Besaran Koefisien Validitas

Koefisien Validitas	Keterangan
$0,80 \leq r_{xy} < 1,00$	Validitas Sangat Tinggi
$0,60 \leq r_{xy} < 0,80$	Validitas Tinggi
$0,40 \leq r_{xy} < 0,60$	Validitas Cukup
$0,20 \leq r_{xy} < 0,40$	Validitas Rendah
$0,00 \leq r_{xy} < 0,20$	Validitas Sangat Rendah
$r_{xy} < 0,00$	Validitas Tidak Valid

Sumber: Arikunto (2013)

3.7.1.2 Uji Realibilitas

Menurut Rusman (2013), reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen, oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus *Alfa Cronbach* karena data yang diukur berupa data dengan skala Likert. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan bantuan program software *IBM SPSS Statistics 27*. Setelah diperoleh koefisien reliabilitas kemudian dikonsultasikan dengan Tabel nilai r dengan taraf signifikan 5%.

Dengan kriteria pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5%, maka alat ukur tersebut reliabel. Begitu pula sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen selanjutnya dikonsultasi melalui Tabel 3.4.

Tabel 3.4. Ukuran Kemantapan Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
Antara 0.00 sampai 0.20	Sangat rendah
Antara > 0.20 sampai 0.40	Rendah

Antara > 0.40 sampai 0.60	Cukup
Antara > 0.60 sampai 0.80	Tinggi
Antara > 0.80 sampai 1.00	Sangat Tinggi

Sumber: Arikunto (2013)

3.7.2 Uji Asumsi klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov yaitu jika nilai Signifikansi (Sig. 2-tailed) > 0,05 maka kelompok data dikatakan terdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai Signifikansi (Sig. 2-tailed) < 0,05 maka kelompok data dikatakan tidak terdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas adalah bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi inter korelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkorelasi antar variabel independen (tidak terjadi gejala multikolinearitas). Salah satu cara yang paling akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan metode Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Adapun dasar pengambilan keputusan pengujian multikolinearitas sebagai berikut.

1. Melihat Nilai Tolerance: jika nilai Tolerance lebih besar dari $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas.
2. Melihat nilai FIV: jika nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi yang menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dimana salah satu persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sementara, jika terjadinya gejala atau masalah heteroskedastisitas akan berakibat pada sebuah keraguan [ketidakakuratan] suatu hasil analisis regresi yang dilakukan.

Adapun ciri-ciri suatu data tidak terjadi gejala atau fenomena heteroskedastisitas adalah sebagai berikut.

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol (0).
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

3.7.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pola perubahan nilai suatu variabel (variable dependen) yang disebabkan variabel lain (variabel

Independen). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan pengendalian internal (X2), terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi *IBM SPSS 27 for windows* untuk menjawab hipotesis penelitian terkait pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan regresi dalam penelitian sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Sistem Informasi Akuntansi

X2 = Pengendalian Internal

α = Konstanta.

β = Slope atau Koefisien estimate.

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji-t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan t tabel pada taraf signifikansi 0,05, dimana:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $t >$ persentase kesalahan yang di tolerir (0.05). maka H_0 diterima, yang artinya tidak ada pengaruh signifikan.

2. Jika $t_{hitung} > t_{table}$ atau nilai signifikansi $t <$ persentase nilai yang ditolerir (0.05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, yang artinya ada pengaruh signifikansi.

3.7.4.2 Uji-F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji statistik F dapat dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel, dimana:

1. Jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau probabilitas $<$ tingkat signifikansi ($Sig < 0,05$), maka diterima dan ditolak, artinya secara simultan variable independen berpengaruh terhadap variable dependen.
2. Jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau probabilitas $>$ tingkat signifikansi ($Sig > 0.05$), maka ditolak dan diterima, artinya secara simultan variable independen tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

3.7.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PTPN IV Medan

PT Perkebunan Nusantara IV adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam sektor agroindustri. PTPN IV terlibat dalam budidaya dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh, termasuk dalam pengelolaan lahan dan tanaman, pembibitan dan perawatan tanaman yang dihasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku untuk berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan, serta berbagai kegiatan pendukung lainnya. PTPN IV memiliki 30 Unit Usaha yang mengelola budidaya kelapa sawit, 1 Unit Usaha yang mengelola budidaya teh, 1 Kebun Plasma Kelapa Sawit, dan 1 Unit Usaha Perbengkelan (PMT Dolok Ilir) yang tersebar di 9 Kabupaten, yaitu Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara, dan Mandailing Natal.

PT Perkebunan Nusantara IV, yang biasa disebut PTPN IV, didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1996. Perusahaan ini merupakan hasil penggabungan dari 3 Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yaitu PT Perkebunan VI (Persero), PT Perkebunan VII (Persero), dan PT Perkebunan VIII (Persero), sebagaimana tercantum dalam Akta Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara IV No. 37 tanggal 11 Maret 1996 yang dibuat di hadapan Notaris Harun Kamil, SH, seorang Notaris di Jakarta. Anggaran dasar perusahaan telah disetujui oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia sesuai dengan Surat Keputusan Nomor: C2-8332.HT.01.01.Th.96

tanggal 8 Agustus 1996, dan pengumumannya telah dilakukan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Oktober 1996, Nomor 81, serta Tambahan Berita Negara Nomor 8675.

4.1.2 Deskripsi Data Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang dilakukan pada seluruh karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa bagian yaitu menurut jenis kelamin, pendidikan, dan umur. Faktor-faktor demografi tersebut diharapkan tidak menjadi bias bagi penelitian ini sehingga hasil penelitian memberikan regenerasi yang baik. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 orang responden melalui penyebaran kuesioner, gambaran tentang karakteristik responden dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	
	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	25	62,5%
Perempuan	15	37,5%
Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin, responden penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 25 orang (62,5%) dan perempuan 15 orang (37,5%) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Tabel 4.2
Presentase Responden Berdasarkan Riwayat Pendidikan

Keterangan	Jumlah	
Pendidikan	Frekuensi	Persentase
D3	10	25%
S1	27	67,5%
S2	3	7,5%
S3	0	0
Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan pendidikan, responden penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan Diploma 3 sebanyak 10 orang (25%), Strata 1 Sebanyak 27 orang (67,5%), dan magister sebanyak 3 orang (7,5%). Dan dapat disimpulkan bahwa karyawan terbanyak dengan latar belakang pendidikan strata 1.

Tabel 4.3
Presentase Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	
Usia	Frekuensi	Persentase
< 25 tahun	4	10%
25-30 tahun	16	40%
31-36 tahun	13	32,5%
> 36 tahun	7	17,5%
Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel diatas diketaui bahwa berdasarkan Usia, responden penelitian ini karyawan yang berusia < 25 tahun sebanyak 4 orang (10%),

karyawan berusia 25-30 tahun sebanyak 16 orang (40%), karyawan berusia 31-36 tahun

sebanyak 13 orang (32,5%), dan karyawan berusia > 36 tahun sebanyak 7 orang (17,5%).

4.1.3 Penyajian Data

Di bawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data angket yang telah disebarkan kepada responden terdiri dari 30 item pernyataan yaitu 10 pernyataan mengenai system informasi akuntansi, 10 Pernyataan mengenai pengendalian internal, dan 10 pernyataan mengenai kinerja karyawan. Sebelum dilakukan pengujian hipotesa penulis akan menjabarkan persentase jawaban responden untuk setiap kuesioner yang sudah disebar. Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan skor 1 sampai 5.

Adapun persentase jawaban responden pada variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) dipaparkan dalam Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.4
Persentase Jawaban Responden pada Variabel Sistem Informasi Akuntansi

No. Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	1	2,5%	3	7,5%	8	20%	16	40%	12	30%	40	100
P2	-	-	4	10%	12	30%	14	35%	10	25%	40	100
P3	1	2,5%	3	7,5%	8	20%	19	47,5%	9	22,5%	40	100
P4	-	-	8	20%	8	20%	9	22,5%	15	37,5%	40	100
P5	-	-	3	7,5%	9	22,5%	13	22,5%	15	37,5%	40	100
P6	-	-	3	7,5%	9	22,5%	13	32,5%	15	37,5%	40	100
P7	-	-	4	10%	13	32,5%	15	37,5%	8	20%	40	100
P8	-	-	2	5%	10	25%	21	52,5%	7	17%	40	100
P9	1	2,5%	3	7,5%	11	27,5%	19	47,5%	6	15%	40	100
P10	-	-	3	7,5%	9	22,5%	20	50%	8	20%	40	100

Selanjutnya, persentase jawaban responden pada variable Pengendalian Internal (X2) diapaparkan dalam Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5
Persentase Jawaban Responden pada Variabel Pengendalian Internal

No. Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	2	5%	7	17,5%	10	25%	11	27,5%	10	25%	40	100
P2	1	2,5%	6	15%	15	37,5%	12	30%	6	15%	40	100
P3	4	10%	6	15%	11	27,5%	5	12,5%	14	35%	40	100
P4	2	5%	6	15%	11	27,5%	14	35,5%	7	17,5%	40	100
P5	-	-	7	17,5%	9	22,5%	14	35%	10	25%	40	100
P6	4	10%	2	5%	6	15%	21	52,5%	7	17,5%	40	100
P7	1	2,5%	3	7,5%	10	25%	19	47,5%	7	17,5%	40	100
P8	2	5%	3	7,5%	12	30%	16	40%	7	17,5%	40	100
P9	2	5%	3	7,5%	7	17,5%	19	47,5%	9	22,5%	40	100
P10	1	2,5%	5	12,5%	14	35%	13	32,5%	7	17,5%	40	100

Sementara, persentase jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diapaparkan dalam Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6
Persentase Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan

No. Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	4	10%	9	22,5%	18	45%	9	22,5%	40	100
P2	-	-	3	7,5%	6	15%	26	65%	5	12,5%	40	100
P3	-	-	5	12,5%	10	25%	13	32,5%	12	30%	40	100
P4	-	-	3	7,5%	10	25%	19	47,5%	8	20%	40	100
P5	4	10%	3	7,5%	11	27,5%	9	22,5%	13	32,5%	40	100
P6	-	-	5	12,5%	6	15%	21	52,5%	8	20%	40	100
P7	-	-	2	5%	13	32,5%	17	42,5%	8	20%	40	100
P8	-	-	3	7,5%	10	25%	19	47,5%	8	20%	40	100
P9	-	-	5	12,5%	6	15%	23	57,5%	6	15%	40	100
P10	2	5%	3	7,5%	10	25%	16	40%	9	22,5%	40	100

4.2 Analisis Data

4.2.1 Hasil Pengujian Validitas Reabilitas Instrumen

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dapat disajikan sebagai berikut :

1. Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Tabel 4.7
Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi

Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
P1	0,830	0,312	Valid
P2	0,810	0,312	Valid
P3	0,841	0,312	Valid
P4	0,886	0,312	Valid
P5	0,893	0,312	Valid
P6	0,758	0,312	Valid
P7	0,782	0,312	Valid
P8	0,719	0,312	Valid
P9	0,742	0,312	Valid
P10	0,734	0,312	Valid

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing butir pernyataan mempunyai nilai korelasi lebih besar r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa statistik masing- masing indikator untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi adalah valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

2. Pengendalian Internal

Tabel 4.8
Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal

Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
P1	0,772	0,312	Valid
P2	0,831	0,312	Valid
P3	0,809	0,312	Valid
P4	0,846	0,312	Valid
P5	0,890	0,312	Valid
P6	0,864	0,312	Valid
P7	0,866	0,312	Valid
P8	0,878	0,312	Valid
P9	0,819	0,312	Valid
P10	0,831	0,312	Valid

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing butir pernyataan mempunyai nilai korelasi lebih besar r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa statistik masing- masing indikator untuk variabel Pengendalian Internal adalah valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

3. Kinerja Karyawan

Tabel 4.9
Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
P1	0,799	0,312	Valid
P2	0,730	0,312	Valid
P3	0,820	0,312	Valid
P4	0,775	0,312	Valid
P5	0,793	0,312	Valid
P6	0,760	0,312	Valid
P7	0,725	0,312	Valid
P8	0,742	0,312	Valid
P9	0,753	0,312	Valid
P10	0,812	0,312	Valid

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing butir pernyataan mempunyai nilai korelasi lebih besar r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa statistik masing-masing indikator untuk variabel Kinerja Karyawan adalah valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian

4.2.1.2 Uji Reabilitas

Menurut Rusman (2013), reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen, oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus *Alfa Cronbach* karena data yang diukur berupa data dengan skala Likert. Setelah diperoleh koefisien reliabilitas kemudian dikonsultasikan dengan Tabel nilai r dengan taraf signifikan 5%. Dengan kriteria pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5%, maka alat ukur tersebut reliabel. Begitu pula sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.10
Rekapitulasi Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi	.937	Reliable
Pengendalian Internal	.951	Reliable
Kinerja Karyawan	.921	Reliable

4.2.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik (Prasyarat Data)

4.2.2.1 Uji Normalitaas Kolmogorov-Smirnov

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi penelitian berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan analisis Kolmogorov-Smirnov, data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari probabilitas 0,05. Adapun hasil pengujian normalitas residual model regresi pada penelitian ini menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat melalui Tabel 4.11 sebagai berikut.

Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32511799
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.071
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, menunjukkan nilai signifikansi (*Asym. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,117. Nilai signifikansi sebesar $0,117 > 0,05$. Sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas maka kelompok data dalam penelitian telah terdistribusi secara normal atau dengan kata lain nilai residual pada model regresi dalam penelitian telah berdistribusi normal.

4.2.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkorelasi antar variabel independen (tidak terjadi gejala multikolinearitas). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS 27 for windows* menggunakan metode Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian multikolinearitas yaitu dengan melihat Nilai Tolerance (jika nilai Tolerance lebih besar dari $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas) dan melihat nilai FIV (jika nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas).

Adapun hasil pengujian asumsi klasik uji multikolinearitas data penelitian dipaparkan melalui Tabel 4.12

Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinearitas

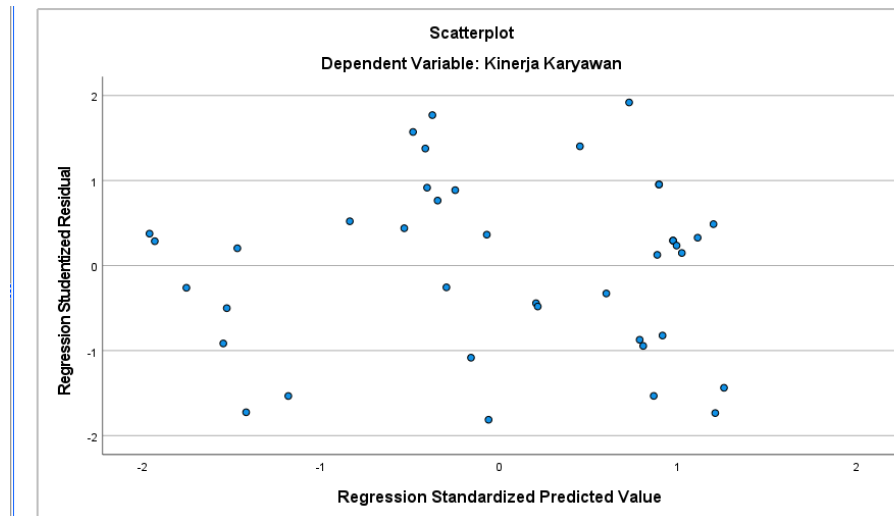
Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sistem Informasi Akuntansi	.282	3.548
	Pengendalian Internal	.282	3.548
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil uji multikolinearitas “*Coefficients*” di atas pada bagian “*Collinearity Statistics*” diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Pengendalian Internal (X2) adalah 0,282. Nilai tersebut lebih besar dari 0,10 ($0,282 > 0,10$). Sementara, nilai VIF untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Pengendalian Internal (X2) adalah 3,548. Nilai tersebut lebih kecil dari 10,00 ($3,548 < 10,00$). Maka dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas variabel independen (variable bebas) pada model regresi yang dimaksud dalam penelitian.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Data dikatakan tidak memiliki gejala heteroskedastisitas jika: (1) Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, (2) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, (3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan (4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Adapun hasil pengujian asumsi klasik uji heteroskedastisitas data penelitian dipaparkan melalui Gambar 4.1.



Gambar 4.1. Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.1. Grafik *Scatterplot* pada *Regression Studentized Residual* di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. Dengan demikian maka asumsi adanya gejala homoskedastisitas untuk nilai residual pada analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat terpenuhi.

4.2.3 Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji-T (Parsial)

Uji-t dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji-t dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab Hipotesis Pertama (H_1) dan Hipotesis Kedua (H_2) secara parsial.

Adapun kriteria pengambilan keputusan jika nilai $\text{sig} < 0.05$, atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Hasil uji-t hipotesis pertama (H_1) dan kedua (H_2) dalam penelitian ini dipaparkan dalam Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13. Hasil Uji-T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Stdzed Coefficients	t	Sig.
		B	S. Error	Beta		
1	(Constant)	4.890	2.018		2.424	.020
	Sistem Informasi Akuntansi	.541	.096	.557	5.614	.001
	Pengendalian Internal	.338	.079	.428	4.307	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil Uji-T di atas, diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Nilai signifikansi (Sig.) variabel Sistem Informasi Akuntansi (X_1) adalah sebesar 0,001 dan nilai t_{hitung} sebesar 5,614. Karena nilai Sig. $0,001 < \text{probabilitas } 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 5,641 > t_{\text{tabel}} (0,025;37) 2,026$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan Sistem Informasi Akuntansi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Adapun untuk melihat besarnya pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan adalah dengan melihat nilai pada tabel “Beta” dalam kolom *Standardized Coefficients*. Dari tabel di atas diperoleh nilai Beta

untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi adalah sebesar 0,557 atau 55,7%. Artinya besarnya pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 55,7%, nilai tersebut menunjukkan nilai yang positif dan signifikan yang artinya apabila Sistem Informasi Akuntansi mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya apabila Sistem Informasi Akuntansi mengalami penurunan maka Kinerja Karyawan juga mengalami penurunan.

- 2) Nilai signifikansi (Sig.) variable Pengendalian Internal (X2) adalah sebesar 0,001 dan nilai t_{hitung} sebesar 4,307. Karena nilai Sig. 0,001 < probabilitas 0,05 dan nilai t_{hitung} 4,3047 > t_{tabel} (0,025;37) 2,026 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan Pengendalian Internal (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Adapun untuk melihat besarnya pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan adalah dengan melihat nilai pada tabel “Beta” dalam kolom *Standardized Coefficients*. Dari tabel di atas diperoleh nilai Beta untuk variabel Pengendalian Internal adalah sebesar 0,428 atau 42,8%. Artinya besarnya pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan sebesar 42,8%, nilai tersebut menunjukkan nilai yang positif dan signifikan yang artinya apabila Pengendalian Internal mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya apabila Pengendalian Internal

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil Uji-F “ANOVA” di atas, diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 dan F_{hitung} sebesar 161,496. Karena nilai Sig. $0,001 < \text{probabilitas } 0,05$ dan $F_{hitung} 161,496 > F_{tabel(2;37)} 3,25$ maka dapat disimpulkan bahwa H_3 atau hipotesis ketiga penelitian diterima. Dengan kata lain, Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Pengendalian Internal (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

4.2.3.3 Hasil Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

Berikut dipaparkan hasil pengujian R^2 (Koefisien Determinasi) dalam model regresi linear berganda pada penelitian dalam Tabel 4.15.

Tabel 4.15. Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of Estimate</i>
1	.947 ^a	.897	.892	2.387
a. Predictors: Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi				

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil “*Model Summary*” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,897. Angka tersebut mengandung makna bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Pengendalian Internal (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebesar 89,7%. Sedangkan sisanya 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

4.2.3.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 4.16.

Tabel 4.16. Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Stdzed Coefficients	t	Sig.
		B	S. Error	Beta		
1	(Constant)	4.890	2.018		2.424	.020
	Sistem Informasi Akuntansi	.541	.096	.557	5.614	.001
	Pengendalian Internal	.338	.079	.428	4.307	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan Tabel 4.16 terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *Unstandardized Coefficients* pada kolom B. Dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 4,890 sedangkan nilai koefisien regresi untuk Sistem Informasi Akuntansi (X_1) = 0,541 dan Pengendalian Internal (X_2) = 0,338. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

$$Y = 4,890 + 0,541X_1 + 0,338X_2$$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 4,890 menyatakan bahwa jika Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal diabaikan atau sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 4,890.
- 2) Koefisien regresi dari Sistem Informasi Akuntansi adalah sebesar 0,541. Maksudnya adalah bahwa setiap kenaikan tingkat Sistem Informasi Akuntansi sebesar satu poin maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,541. Begitu juga sebaliknya, apabila Sistem Informasi Akuntansi mengalami penurunan sebesar satu poin maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,541.
- 3) Koefisien regresi dari Pengendalian Internal adalah sebesar 0,338. Maksudnya adalah bahwa setiap kenaikan tingkat Pengendalian Internal sebesar satu poin maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,338. Begitu juga sebaliknya, apabila Pengendalian Internal mengalami penurunan sebesar satu poin maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,338.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan, menunjukkan jika ketiga hipotesis dalam penelitian dapat diterima dan telah menjawab seluruh rumusan permasalahan dalam penelitian. Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) di PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Lebih rinci

interpretasi hasil temuan data dan pembahasan penelitian dijelaskan sebagai berikut.

4.3.1 Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Hasil pengujian statistik uji-t variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) adalah sebesar 0,001 dan nilai t_{hitung} sebesar 5,614. Karena nilai Sig. 0,001 < probabilitas 0,05 dan nilai t_{hitung} 5,641 > $t_{tabel} (0,025;37)$ 2,026 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama diterima. dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan Sistem Informasi Akuntansi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Hasil pengujian regresi linear berganda terhadap hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi terhadap Sistem Informasi Akuntansi (X1) sebesar 0,541 yang berarti bahwa setiap kenaikan tingkat Sistem Informasi Akuntansi sebesar satu poin maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 54,1%. Begitu juga sebaliknya, apabila Sistem Informasi Akuntansi mengalami penurunan sebesar satu poin maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 54,1%. Sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Astuti *et al.* (2014); Nandasari & Ramlah (2019); Shintia & Riduwan. (2021). Namun hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Lubis.A (2017), bahwa sistem informasi akuntansi tidak

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga menggambarkan bahwa pengaruh sistem informasi akuntansi memiliki nilai yang positif dan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi maka semakin baik juga kinerja karyawan (Nandasari & Ramlah, 2019). Sistem Informasi Akuntansi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat sehingga apabila terjadi goncangan pada sistem informasi akuntansi maka akan menimbulkan dampak susulan yang lebih hebat pada kinerja karyawan (Shintia & Riduwan, 2022).

Hasil jawaban responden pada variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) dengan tingkat jawaban tertinggi adalah pada indikator pernyataan 6 yaitu, “Perusahaan ini memberikan pelatihan yang memadai kepada karyawan terkait penggunaan sistem informasi akuntansi”, yang berarti bahwa dengan pelatihan yang memadai akan meningkatkan kompetensi karyawan dalam mengoperasikan sistem informasi akuntansi. Karyawan akan lebih memahami berbagai fitur dan fungsi sistem tersebut, sehingga dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Karyawan yang terlatih dengan baik cenderung membuat lebih sedikit kesalahan dalam pengolahan data akuntansi. Ini dapat mengurangi risiko kesalahan dalam pelaporan keuangan dan memastikan bahwa informasi yang dihasilkan lebih akurat. Sementara jawaban dengan tingkat terendah adalah pada indikator pernyataan 9 yaitu, “Saya menggunakan sistem informasi akuntansi secara rutin dalam pekerjaan sehari-hari”. Penggunaan yang tidak optimal sistem informasi

akuntansi dapat mengarah pada kesalahan dalam pencatatan transaksi keuangan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakakuratan dalam laporan keuangan dan potensi masalah perpajakan.

4.3.2 Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Hasil pengujian statistik uji-t variabel variable Pengendalian Internal (X2) adalah sebesar 0,001 dan nilai t_{hitung} sebesar 4,307. Karena nilai Sig. 0,001 < probabilitas 0,05 dan nilai t_{hitung} 4,3047 > t_{tabel} (0,025;37) 2,026 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ atau hipotesis kedua diterima. Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan Pengendalian Internal (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Hasil pengujian regresi linear berganda terhadap hipotesis kedua (H₂) dalam penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi terhadap Pengendalian Internal (X2) sebesar 0,338 yang berarti bahwa setiap kenaikan tingkat Pengendalian Internal sebesar satu poin maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 33,8%. Begitu juga sebaliknya, apabila Pengendalian Internal mengalami penurunan sebesar satu poin maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 33,8%. Sedangkan sisanya 66,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pangenstu (2019) dan Dewi (2012). Namun hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Lieda (2019) bahwa

pengendalian internal tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga menggambarkan bahwa pengaruh pengendalian internal memiliki nilai yang positif dan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi maka semakin baik juga kinerja karyawan (Pangestu, 2019).

Hasil jawaban responden pada variabel Pengendalian Internal (X2) dengan tingkat jawaban tertinggi adalah pada indikator pernyataan 9 yaitu, “Tim audit internal secara berkala melakukan pemeriksaan independen terhadap proses pengendalian internal”. Audit internal independen dapat membantu mengidentifikasi potensi kecurangan atau kesalahan yang terjadi dalam proses pengendalian internal. Hal ini membantu organisasi untuk mengambil tindakan korektif lebih awal sebelum masalah tersebut menjadi lebih serius. Sementara jawaban dengan tingkat terendah adalah pada indikator pernyataan 2 yaitu, “Manajemen melakukan pemantauan rutin terhadap kepatuhan, kebijakan dan prosedur pengendalian”. Pemantauan yang tidak efektif terhadap prosedur pengendalian internal dapat mengakibatkan kerugian keuangan akibat kesalahan, penyalahgunaan, atau kehilangan aset.

4.3.3 Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Hasil pengujian statistik dengan uji simultan pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 dan F_{hitung} sebesar 161,496. Karena nilai Sig. $0,001 < \text{probabilitas } 0,05$ dan $F_{hitung} 161,496 >$

$F_{\text{tabel (2;37)}}$ 3,25 maka dapat disimpulkan bahwa H_3 atau hipotesis ketiga penelitian diterima. Dengan kata lain, Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Pengendalian Internal (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara IV Medan..

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,897 yang berarti Sistem Informasi dan Pengendalian Internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 89,7%. Sedangkan sisanya 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Dengan demikian, nilai koefisien determinasi yang cukup tinggi ini menunjukkan bahwa faktor lain yang tidak dimasukkan menjadi variabel dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang cukup kecil dalam menjelaskan Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Elizabeth Rampengan & Ika (2022); Agnes Aura Ainisha & Neni (2022); Shintia & Riduwan. (2021) bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menggambarkan bahwa dengan adanya sistem informasi akuntansi yang terkomputerisasi (digital) dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara pendekatan secara interpersonal antara pimpinan perusahaan dengan karyawan (Ruliyanti, 2021).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil pengujian statistik secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5% yang berarti H1 diterima.
2. Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil pengujian statistik secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5% yang berarti H2 diterima.
3. Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil pengujian statistik secara simultan dengan uji-f diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5% yang berarti H3 diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran dengan harapan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pihak yang terkait :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan agar lebih memperluas ruang lingkup kajian terkait kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan menambah variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian dan peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk mengeksplorasi variabel moderator yang dapat memengaruhi hubungan tersebut. Serta menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi untuk menambah khazanah pembahasan terkait pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, diharapkan agar lebih mengoptimalkan aspek sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya secara signifikan.
3. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, diharapkan agar dapat menerima dan memanfaatkan dengan baik hasil temuan dalam penelitian ini yang berguna dalam memberikan kontribusi ilmu pengetahuan untuk kiranya dijadikan sebagai masukan dan evaluasi terkait perkembangan tema penelitian khususnya bagi Program Studi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Ainisha, A. A. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Great Giant Pineapple di Kabupaten Lampung Tengah.
- Arifin, S., & Sinambela, E. A. (2021). Studi Tentang Kinerja Karyawan ditinjau dari Keberadaan Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal. *Realible Accounting Journal*, 1(1), 58-70.
- Astuti, N. M. M. P., & Dharmadiaksa, I. B. (2014). Pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan dan kesesuaian tugas pada kinerja karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 9(2), 373-384.
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta (studi kasus pada spbu anak cabang perusahaan RB. Group). *Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 1(1).
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Fitria, F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT. Beton Elemen Persada. *JASA (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 3(1), 1-13.
- Hafsah, H., Hanum, Z., Saragih, F., & Ningsih, R. W. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Perilaku Belajar Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Akuntansi FEB UMSU. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 7(1), 312-321.
- Hakim, Fachrezi & Khair, Hazmanan. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Management*, 3(1).
- Hanum, Z., Hafsah, H., & Ritonga, P. (2021, August). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Kampus Islam Swasta di Kota Medan. *In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 814-819).
- Hery. (2017). *Analisis Laporan Keuangan (Intergrated and Comprehensive edition)*. Jakarta : Grasindo.

- Hiaya. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Palopo. *Jurnal Of Economic, Management And Accounting (JEMMA)*, 1(1)
- Hutapea, Ray & Malau, Harman. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gmahk Konfrens Jawa Kawasan Timur. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2)
- Jufrizen, J, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1).
- Laoli, Eka Septianti & Ndraha, Triaman Perlindungan. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(1)
- Lieda, R. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, dan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sapta Sari Tama Medan) (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Lubis, A. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Sumut Cabang Kisaran (Doctoral dissertation).
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manuaba dan Muliarta. (2019). Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi*, 8(1)
- Mulyadi. (2017). *Sistem Akuntansi. Edisi Keempat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nandasari, D. A., & Ramlah, S. T. (2019). Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. *Tangible journal*, 38-51.
- Pangestu, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KPP Pratama Kota Binjai) (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Patraini, F. S., Dewi, F. G., & Sukmasari, D. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan (JAK)*, 26(1), 12-21.
- Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Prima, A. P. (2018). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi sebagai pengguna enterprise resource planning (ERP) pada PT. Pola Petro Development. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 11(1), 52-60.

- Putri, P. A. Y., & Endiana, I. D. M. (2020). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan (studi kasus pada koperasi di kecamatan payangan). *Krisna: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 179-189.
- Rampengan, E., & Prayanthi, I. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial*, 21(2), 145-152.
- Ruliyanti, S. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt jasa raharja cabang Lampung. *Jurnal PUSDANSI*, 1(2).
- Safira Catherina, D., & Ulfatun, T. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sritex Sukoharjo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Shintia, I. R., & Riduwan, A. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(3).
- Sihotang, I. M., & Lestari, L. (2018). Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Pada PTPN III Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 1(1), 57-64.
- Silaen, Novia Ruth. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: CV Widina Media Utama Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sopian, D., & Suwartika, W. (2019). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(2), 40-53.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alphabet.
- 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(11), 4959-4970.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

No.	Pernyataan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
Kualitas Sistem						
1.	Sistem informasi akuntansi selalu tersedia saat saya membutuhkannya.					
2.	Saya dapat dengan mudah mengakses sistem informasi akuntansi.					
Kualitas Informasi						
1.	Informasi yang saya terima dari sistem informasi akuntansi selalu akurat.					
2.	Sistem informasi akuntansi memberikan semua informasi yang saya butuhkan untuk tugas pekerjaan.					
Kualitas Layanan						
1.	Pihak IT selalu merespons permintaan atau masalah terkait sistem informasi akuntansi dengan cepat.					
2.	Tim dukungan IT mampu memberikan solusi yang tepat terhadap masalah yang saya alami.					
Pengaruh Individual dan Organisasi						
1.	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang sistem informasi akuntansi yang digunakan di perusahaan ini.					
2.	Perusahaan ini memberikan pelatihan yang memadai kepada karyawan terkait penggunaan sistem informasi akuntansi.					
Penggunaan Sistem						
1.	Saya menggunakan sistem informasi akuntansi secara rutin dalam pekerjaan sehari-hari.					
2.	Penggunaan sistem ini membantu saya dalam mengotomatisasi tugas-tugas rutin dalam akuntansi.					

DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL PENGENDALIAN INTERNAL

No.	Pernyataan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
Lingkungan Pengendalian						
1.	Manajemen senior perusahaan menunjukkan komitmen terhadap pengendalian internal					
2.	Manajemen melakukan pemantauan rutin terhadap kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur pengendalian					
Penilaian Risiko						
1.	Proses pemantauan risiko secara berkala dilakukan untuk mengukur efektivitas tindakan pengendalian.					
2.	Risiko-risiko yang memiliki dampak tinggi atau probabilitas tinggi diidentifikasi sebagai prioritas.					
Aktivitas Pengendalian						
1.	Karyawan di berbagai sub bagian mematuhi prosedur pengendalian yang telah ditetapkan					
2.	Transaksi dan dokumen akuntansi secara berkala divalidasi dan diverifikasi oleh pihak yang independen					
Informasi dan Komunikasi						
1.	Sistem informasi akuntansi digunakan untuk menyajikan informasi pengendalian secara jelas dan mudah diakses.					
2.	Informasi penting secara teratur dibagikan dengan semua pihak yang berkepentingan di organisasi.					
Aktivitas Pemantauan						
1.	Tim audit internal secara berkala melakukan pemeriksaan independen terhadap proses pengendalian internal.					
2.	Transaksi yang signifikan dalam perusahaan ini secara berkala dimonitor untuk kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur					

DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
Kualitas Pekerjaan						
1.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memiliki arti dan memberikan kontribusi positif kepada perusahaan.					
2.	Saya merasa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.					
Kuantitas Hasil Kerja						
1.	Saya berhasil menyelesaikan tugas dan proyek sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.					
2.	Saya merasa memiliki beban kerja yang cukup dan dapat menghasilkan pekerjaan dalam jumlah yang memadai.					
Disiplin Kerja						
1.	Saya hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.					
2.	Saya selalu mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan dalam menjalankan tugas-tugas saya.					
Kejujuran						
1.	Saya tidak pernah terlibat dalam tindakan atau perilaku yang bertentangan dengan nilai-nilai dan norma perusahaan.					
2.	Saya tidak pernah memanipulasi data atau informasi untuk memengaruhi hasil atau penilaian pekerjaan.					
Ketelitian						
1.	Saya selalu memeriksa pekerjaan saya secara cermat sebelum mengirimkannya atau menyelesaikan tugasnya.					
2.	Saya melakukan pemeriksaan berkala terhadap pekerjaan atau dokumen yang saya tangani untuk memastikan keakuratannya.					

Lampiran 2. Tabulasi Data

Sistem Informasi Akuntansi (X1)										
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	33
4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	35
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
1	2	1	2	2	4	4	4	1	4	25
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	34
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36
3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	26
4	4	3	2	4	3	2	3	2	3	30
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
2	2	2	3	3	4	2	3	4	3	28
4	2	4	4	4	4	3	3	2	2	32
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	28
4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	43
3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	27
5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	40
4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	36
2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	24
4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	35
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	38
3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	43
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	28
4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	40
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	45
5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45
4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45

Pengendalian Internal (X2)										
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	37
3	1	3	3	2	4	4	4	4	3	31
4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	17
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	34
3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	31
1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	16
4	2	2	2	2	2	1	1	1	2	19
5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	43
3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	33
5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	43
5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	35
3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38
2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	21
5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	44
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	18
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	36
3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	27
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	30
4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	31
2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	20
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	41
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	38
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
3	3	5	2	4	5	4	4	4	3	37
3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	34
3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	45
4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	43
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	30
4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	46
5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	38
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43

Kinerja Karyawan (Y)										
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	TOTAL
3	4	5	4	2	5	3	3	4	4	37
4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	25
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
3	4	5	4	3	5	3	3	4	3	37
3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	25
4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	28
4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	45
4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	38
4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	45
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	39
2	4	3	3	3	3	3	2	2	1	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	25
5	4	5	4	2	5	5	5	4	5	44
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	34
3	2	2	3	1	2	2	2	5	3	25
4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	35
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	38
2	3	2	3	1	2	3	4	2	2	24
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33
3	2	2	2	1	4	3	3	3	3	26
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
3	4	5	4	3	5	3	3	4	4	38
4	4	3	5	5	4	3	5	4	4	41
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46

Lampiran 3. Uji Validitas dan Realibilitas

Sistem Informasi Akuntansi

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,707**	,783**	,689**	,813**	,513**	,460**	,520**	,609**	,482**	,830**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	,004	<,001	<,001	,002	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	,707**	1	,695**	,817**	,699**	,448**	,550**	,628**	,589**	,549**	,810**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	,004	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	,783**	,695**	1	,733**	,746**	,404**	,562**	,564**	,640**	,522**	,841**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	,010	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	,689**	,817**	,733**	1	,824**	,747**	,698**	,576**	,593**	,569**	,886**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	,813**	,699**	,746**	,824**	1	,748**	,611**	,547**	,608**	,506**	,893**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	,513**	,448**	,404**	,747**	,748**	1	,696**	,497**	,472**	,622**	,758**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,004	,010	<,001	<,001		<,001	,001	,002	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	,460**	,550**	,562**	,698**	,611**	,696**	1	,563**	,591**	,587**	,782**
	Sig. (2-tailed)	,004	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	,520**	,628**	,564**	,576**	,547**	,497**	,563**	1	,305	,653**	,719**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001		,056	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	,609**	,589**	,640**	,593**	,608**	,472**	,591**	,305	1	,513**	,742**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	,002	<,001	,056		<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	,482**	,549**	,522**	,559**	,506**	,622**	,587**	,653**	,513**	1	,734**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,937	10

Pengendalian Internal

Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,680**	,598**	,579**	,664**	,625**	,638**	,548**	,486**	,655**	,772**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	,002	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	,680**	1	,562**	,707**	,855**	,643**	,591**	,859**	,602**	,729**	,831**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	,598**	,562**	1	,612**	,679**	,651**	,708**	,667**	,701**	,524**	,809**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	,579**	,707**	,612**	1	,748**	,640**	,650**	,775**	,688**	,754**	,846**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	,664**	,855**	,679**	,748**	1	,749**	,680**	,768**	,597**	,762**	,890**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	,625**	,643**	,651**	,640**	,749**	1	,773**	,769**	,703**	,717**	,864**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	,638**	,591**	,708**	,650**	,680**	,773**	1	,815**	,801**	,647**	,866**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	,548**	,859**	,667**	,775**	,768**	,769**	,815**	1	,768**	,648**	,878**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	,486**	,602**	,701**	,688**	,597**	,703**	,801**	,768**	1	,599**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,002	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	,655**	,729**	,524**	,754**	,762**	,717**	,647**	,648**	,599**	1	,831**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	10

Kinerja Karyawan

Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,625**	,536**	,541**	,581**	,475**	,514**	,673**	,582**	,667**	,799**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	,002	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	,625**	1	,593**	,507**	,840**	,474**	,471**	,627**	,365*	,408**	,730**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	,002	,002	<,001	,021	,009	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	,536**	,593**	1	,691**	,559**	,785**	,521**	,396*	,608**	,621**	,820**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	,012	<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	,541**	,507**	,691**	1	,551**	,607**	,405**	,472**	,622**	,600**	,775**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	,010	,002	<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	,581**	,840**	,559**	,551**	1	,429**	,628**	,575**	,477**	,550**	,793**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		,006	<,001	<,001	,002	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	,475**	,474**	,785**	,607**	,429**	1	,446**	,376*	,744**	,562**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	<,001	<,001	,006		,004	,017	<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	,514**	,471**	,521**	,405**	,628**	,446**	1	,658**	,417**	,549**	,725**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,002	<,001	,010	<,001	,004		<,001	,008	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	,673**	,627**	,396*	,472**	,575**	,376*	,658**	1	,380*	,628**	,742**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,012	,002	<,001	,017	<,001		,016	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	,582**	,365*	,608**	,622**	,477**	,744**	,417**	,380*	1	,626**	,753**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,021	<,001	<,001	,002	<,001	,008	,016		<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	,667**	,408**	,621**	,600**	,550**	,562**	,549**	,628**	,626**	1	,812**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,009	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	10

Lampiran 4. Uji Kolmogorov-Smirnov

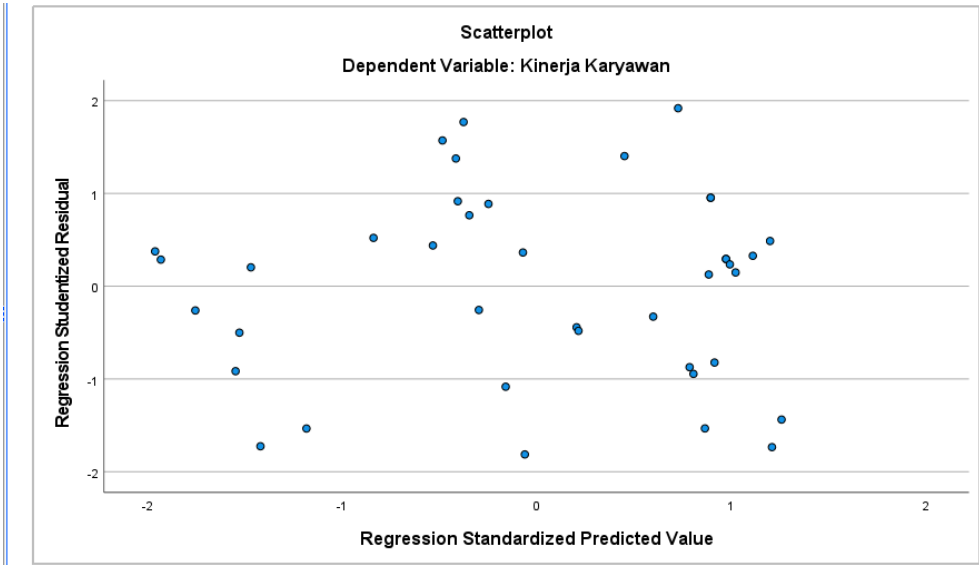
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardiz ed Residual
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,32511799
Most Extreme Differences	Absolute		,125
	Positive		,071
	Negative		-,125
Test Statistic			,125
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,117
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		,120
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,111
		Upper Bound	,128

Lampiran 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,890	2,018		2,424	,020		
	Sistem Informasi Akuntansi	,541	,096	,557	5,614	<,001	,282	3,548
	Pengendalian Internal	,338	,079	,428	4,307	<,001	,282	3,548

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 6. Uji Heterokedastisitas



Lampiran 7. Uji-T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,890	2,018		2,424	,020		
	Sistem Informasi Akuntansi	,541	,096	,557	5,614	<,001	,282	3,548
	Pengendalian Internal	,338	,079	,428	4,307	<,001	,282	3,548

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8. Uji-f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1840,534	2	920,267	161,496	<,001 ^b
	Residual	210,841	37	5,698		
	Total	2051,375	39			

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

Lampiran 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,947 ^a	,897	,892	2,38713

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: /JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/24/01/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 24/01/2023

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Gita Putri Pramisuari
NPM : 1905170346
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Judul 1 : 1. Banyaknya peredaran produk sejenis dengan merek lain di kalangan mahasiswa dengan desain dan kualitas yang lebih baik. Judul 2 : 1. Promosi penjualan seperti strategi diskon tidak akan di ketahui tanpa adanya promosi. Judul 3 : 1. Potongan harga yang diberikan masih belum dapat meningkatkan minat konsumen untuk membeli produk perusahaan 2. Masih banyaknya produk pesaing yang juga menerapkan potongan harga dan promosi penjualan yang juga menarik perhatian konsumen dalam melakukan pembelian

Rencana Judul : 1. Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian PT.X
2. Pengaruh Bauran Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. X
3. Pengaruh Potongan Harga Dan Promosi Penjualan Terhadap Keputusan Pembelian PT.X

Objek/Lokasi Penelitian : MR. DIY Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon



(Gita Putri Pramisuari)

Jl. Pahlawan Revolusi No. 1, Medan, Telp. 061-424567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

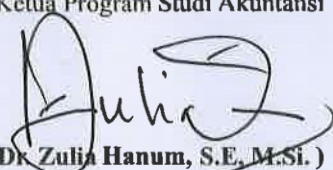
Nomor Agenda: /JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/24/01/2023

Nama Mahasiswa : Gita Putri Pramisuari
NPM : 1905170346
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Tanggal Pengajuan Judul : 24/01/2023
Nama Dosen pembimbing : Seprida Hanum Harahap, SE., SS., M.Si (04 Februari 2023)

Judul Disetujui**

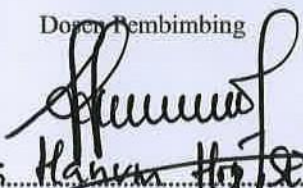
Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan
Pengendalian Internal Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara
IV Kota Medan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Akuntansi


(Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si.)

Medan, 25-Juli 2023

Dosen Pembimbing


Seprida Hanum Harahap, SE., SS., M.Si

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen Pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload pengesahan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, H

.....20....M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap :

G	I	T	A		P	U	T	R	I		P	R	A	M	I	S	U	A	R	I
---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

NPM :

1	9	0	5	1	7	0	3	4	6										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat.Tgl. Lahir :

S	A	M	P	A	L	I		1	A		F	E	B	R	U	A	R	I	
2	0	0	2																

Program Studi : Akuntansi /
Manajemen

Alamat Mahasiswa :

J	L		P	A	N	C	I	N	G		2		N	O		1	7		
M	E	D	A	N															

Tempat Penelitian :

P	T		P	E	R	K	E	B	U	N	A	N		N	U	S	A	N	T
A	R	A		I	V														

Alamat Penelitian :

J	A	L	A	N		L	E	T	J	E	N		N	O		2		H	A
M	D	A	N		K	E	C		M	E	D	A	N		M	A	I	M	U
N		K	O	T	A		M	E	D	A	N								

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui

Ketua/Sekretaris Program Studi

RIVA UBAR HARAHAPS-E, AK, M.Si, CA, CPA

Wassalam

Pemohon

GITA PUTRI PRAMISUARI



UMSU

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 80/SK/BSN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2345/II.3-AU/UMSU-05/F/2023

Lampiran : -

Perihal : **Izin Riset Pendahuluan**

Medan, 23 Zulhijjah 1444 H

12 Juli 2023 M

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pimpinan

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Jln. Letjend. Suprpto No. 2 Medan

di-

Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Gita Putri Pramisuari

Npm : 1905170346

Program Studi : Akuntansi

Semester : VIII (Delapan)

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :

1. Peringgal

Dekan

Dr. H. Jamari, SE., MM., M.Si., CMA

NIDN : 0109086502





UMSU

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 69/EK/BAK-PT/Akred/PT/III/2019

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 69/EK/BAK-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

[umsu.medan](https://www.tiktok.com/@umsu.medan)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 2351/TGS/H.3 AU/UMSU 05/E/2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Akuntansi

Pada Tanggal : 12 Juli 2023

Dekan

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Gita Putri Pramisuari

N P M : 1905170346

Semester : VIII (Delapan)

Program Studi : Akuntansi

Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV
Kota Medan

Dosen Pembimbing : **Seprida Hanum Harahap, SE., SS., M.Si**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah pelaksanaan Seminar Proposal ditandai dengan Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa**
Daluarsa tanggal : **12 Juli 2024**
4. Revisi Judul

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal

12 Juli 2023 M

: 23 Zulhijjah 1444 H



Penyusunan :
Tanggal :



MDN : 0109086502

Dr. H. Hanuri, SE., MM., M.Si., CMA

RS





PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT: JL LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 – FAX.: (061) 4573117
TELP.: (021) 7231662 – FAX.: (021) 7231663

Nomor : 04.07/X/022914/VII/2023

Medan, 13 Juli 2023

Lamp :-

Hal : IZIN RISET SARJANA

Kepada Yth :

DEKAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

JALAN MUCHTAR BASRI NO. 3, GLUGUR DARAT II, KEC. MEDAN TIMUR, KOTA MEDAN

KOTA MEDAN

Di - KOTA MEDAN

Membalas surat saudara/i nomor 2345/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal : 12 Juli 2023, Mahasiswa/Siswa/i EKONOMI DANBISNIS Jurusan AKUNTANSI atas nama :

No.	Nama	NPM	Program Studi / Judul
1.	GITA PUTRI PRAMISUARI	1905170346	PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV KOTA MEDAN

Diizinkan untuk melakukan RISET dengan metode *ONLINE* (tanpa tatap muka) di PT Perkebunan Nusantara IV sebagai berikut :

Tempat : KANTOR DIREKSI
Bagian / Bidang : BAGIAN KEUANGAN DAN AKUNTANSI
Terhitung mulai tgl. : 12 Juli 2023 s/d 12 September 2023

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

1. Berperilaku sopan dan mengikuti dan mematuhi seluruh aturan yang berlaku di Perusahaan, selama proses riset berlangsung.
2. Menjaga kerahasiaan data dan nama baik perusahaan. Semua data yang digunakan hanya untuk kepentingan ilmiah pendidikan.
3. Selama pelaksanaan riset, akan melaporkan seluruh data yang dibutuhkan dan akan dijadikan data publikasi dalam riset kepada Karyawan Pimpinan yang menjadi penanggung jawab (mentor riset) di unit kerja tempat riset.
4. **Tidak akan mencantumkan Nama PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) dalam segala bentuk laporan hasil Riset/Prakerin.**
5. Seluruh biaya yang timbul atas pelaksanaan Riset/Prakerin ini menjadi tanggungan peserta Prakerin.
6. Selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan Riset diwajibkan mengirimkan 1 bundel laporan kepada Direksi PTPN IV cq Bagian SDM untuk dimasukkan ke dalam perpustakaan PTPN IV.
7. Peserta Riset/Prakerin diwajibkan :
 - a. Menggunakan pakaian kemeja putih, bawahan hitam serta memakai jaket almamater dan sepatu.
 - b. Membawa Surat Izin Riset/Prakerin dari PTPN IV.
8. Apabila saya melanggar peraturan yang berlaku maka PTPN IV berhak untuk membatalkan proses Riset/Prakerin dan tidak mengeluarkan surat keterangan Riset/Prakerin. Dan saya tidak akan melakukan tuntutan apapun kepada PTPNIV.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.
Demikian disampaikan.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
Bagian Sumber Daya Manusia

Misran, SP
Kepala Bagian

Tembusan :

- KANTOR DIREKSI BAGIAN KEUANGAN DAN AKUNTANSI
- Mahasiswa/Siswa Ybs
(Email : gitapramisuari1402@gmail.com) / (No.HP : 12345678910)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa
N P M
Dosen Pembimbing
Program Studi
Konsentrasi
Judul Penelitian

: GITA PUTRI PRAMISUARI
: 1905170346
: SEPRIDA HANUM HARAHAP, SE., SS., M.Si
: AKUNTANSI
: AKUNTANSI MANAJEMEN
**: PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN
INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV KOTA MEDAN**

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- perbaiki latar belakang masalah - identifikasi masalah	19/7/2023	Sh
Bab 2	- tambahkan teori dan jurnal - perbaiki kerangka konseptual	26/7/2023	Sh
Bab 3	- perbaiki definisi operasional, Indikator penelitian - teknik analisis data.	26/7/2023	Sh
Daftar Pustaka	perbaiki daftar pustaka	23/8/2023	Sh
Persetujuan Seminar Proposal	Selesai bimbingan Ace	26/8/2023	Sh

Dosen Pembimbing Skripsi

(Seprida Hanum Harahap, SE., SS.,MSi)

Medan, 2022

**Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Akuntansi**

(Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum SE.,M.Si)

BERITA ACARA SEMINAR PROGRAM STUDI AKUNTANSI

Pada hari ini *Selasa, 05 September 2023* telah diselenggarakan seminar Program Studi Akuntansi menerangkan bahwa :

Nama : *Gita Putri Pramisuari*
NPM. : 1905170346
Tempat / Tgl.Lahir : Sampali, 14 Februari 2002
Alamat Rumah : Jln. Pancing II No.17 Medan
Judul Proposal : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada-PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan

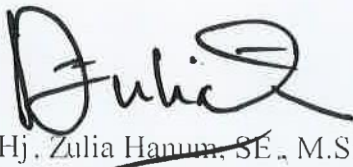
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	
Bab I	<i>identifikasi masalah</i>
Bab II	<i>teori kerangka konseptual</i>
Bab III	<i>Definisi operasional / kisi - kisi</i> <i>radikal penelitian</i>
Lainnya	<i>siswa akan penulisan</i>
Kesimpulan	☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, *05 September 2023*

TIM SEMINAR

Ketua



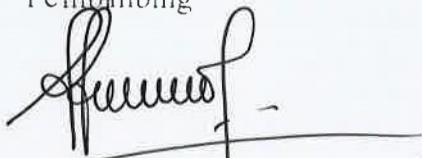
Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, SE., M.Si

Sekretaris



Riva Ubar Harahap, SE., Ak., M.Si., CA., CPA

Pembimbing



Seprida Hanum Harahap, SE., SS., M.Si

Pembanding



Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, SE., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Akuntansi yang diselenggarakan pada hari *Selasa, 05 September 2023* menerangkan bahwa:

Nama : Gita Putri Pramisuari
NPM : 1905170346
Tempat / Tgl.Lahir : Sampali, 14 Februari 2002
Alamat Rumah : Jln. Pancing II No.17 Medan
Judul Proposal : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Sekripsi dengan pembimbing : *Seprida Hanum Harahap, SE., SS., M.Si*

Medan, 05 September 2023

TIM SEMINAR

Ketua



Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, SE., M.Si

Sekretaris



Riva Ubar Harahap, SE., Ak., M.Si., CA., CPA

Pembimbing



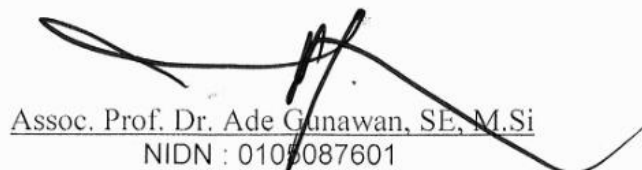
Seprida Hanum Harahap, SE., SS., M.Si

Pembanding



Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, SE., M.Si

Diketahui / Disetujui
a.n.Dekan
Wakil Dekan I



Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si
NIDN : 0105087601



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mengawali surat agar diberikan nomor dan tanggal

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsuMEDAN](#)

[umsuMEDAN](#)

[umsuMEDAN](#)

[umsuMEDAN](#)

Nomor : 2644/II.3-AU/UMSU-05/F/2023
Lamp. : -
Hal : Menyelesaikan Riset

Medan, 30 Rabiul Awal 1445 H
18 September 2023 M

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
Jln. Letjend Suprpto No.2 Medan
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa/i kami akan menyelesaikan studinya, mohon kesediaan bapak/ibu untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di perusahaan/instansi yang bapak/ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan surat keterangan telah selesai riset dari perusahaan yang bapak/ibu pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian program studi **Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Gita Putri Pramisuari
N P M : 1905170346
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :

1. Pertinggal



Dekan

Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT: JL LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 – FAX.: (061) 4573117
TELP.: (021) 7231662 – FAX.: (021) 7231663

SURAT KETERANGAN

No. 04.07/SK/22914/VII/2023

Sehubungan dengan Surat Kami No. 04.07/X/022914/VII/2023 tanggal 13 Juli 2023 mengenai izin RISET, kami sampaikan bahwa Mahasiswa/Siswa/i Jurusan AKUNTANSI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA atas nama :

No.	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI / JUDUL
1	GITA PUTRI PRAMISUARI	1905170346	PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV KOTA MEDAN

Adalah benar telah selesai melaksanakan Riset/ Pengambilan Data di PT Perkebunan Nusantara IV

Medan. Unit : KANTOR DIREKSI
Bagian : BAGIAN KEUANGAN DAN AKUNTANSI
Tmt Riset : 12 Juli 2023 s/d 12 September 2023

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya hanya untuk kepentingan riset.

Medan, 18 September 2023

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV



Misran, SP
Kepala Bagian

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Gita Putri Pramisuari
NPM : 1905170346
Tempat dan tanggal lahir : Sampali, 14 Februari 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Pancing II No. 17 Medan
Anak Ke : 2 Dari 2 Bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Pargito
Nama Ibu : Nita Suparti
Alamat : Jl. Pancing II No. 17 Medan

Pendidikan Formal

1. SD NEGERI 060870 MEDAN
2. SMP MUHAMMADIYAH 01 MEDAN
3. SMA NEGERI 04 MEDAN
4. Tahun 2019-2023, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, September 2023



GITA PUTRI PRAMISUARI