

**PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,  
PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KCP PULO BRAYAN  
MEDAN  
SKRIPSI**

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



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**Nama : SRIDWIYANTI**  
**NPM : 1705170070**  
**Program Studi : AKUNTANSI**  
**Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 14 Oktober 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : SRI DWIYANTI  
NPM : 1705170070  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KCP PULO BRAYAN 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**

(NOVI FADHILA, SE, MM)

**Pembimbing**

(SEPRIDA HANUM HARAHAAP, SE, M.Si)

**Panitia Ujian**

**Ketua**

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

**Sekretaris**

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

**Skripsi ini disusun oleh :**

**Nama Lengkap : SRI DWIYANTI**

**N.P.M : 1705170070**

**Program Studi : AKUNTANSI**

**Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN**

**Judul Skripsi : PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KCP PULO BRAYAN MEDAN**

**Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.**

**Medan, Oktober 2021**

**Pembimbing Skripsi**

**(SEPRIDA HANUM HARAHAHAP, SE, SS, M.Si)**

**Diketahui/Disetujui**

**Oleh:**

**Ketua Program Studi Akuntansi**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**

**Dekan**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**

**(Dr. ZULIA HANUM, S.E., M.Si.)**



**(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Sri Dwiyanti  
NPM : 1705170070  
Nama Dosen Pembimbing : Seprida Hanum Harahap, SE., SS., M.Si  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut KCP Pulo Brayon Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Penulisan, rata kanan dan kiri. Perbaiki daftar isi dan kata pengantar.	28 september 2021	
Bab 2	Tambahkan pembahasan pervariabelnya harus jelas. Pembahasan apa yang di teliti dan menunjukkan teori pendukung penelitian tersebut.	30 september 2021	
Bab 3			
Bab 4	Teori-teori pastikan semua sudah masuk di daftar pustaka.	05 oktober 2021	
Bab 5	Perbaiki Kesimpulan.	05 oktober 2021	
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC lanjut sidang meja hijau	09 Oktober 2021	

Medan, Oktober 2021

Diketahui oleh:

Ketua Program Studi

Dosen Pembimbing

Dr. Zulia Hanum S.E., Msi

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **SRI DWIYANTI**  
NPM : 1705170070  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen  
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KCP PULO BRAYAN MEDAN**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil **Plagiat** atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



**SRI DWIYANTI**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KCP PULO BRAYAN MEDAN**

**SRI DWIYANTI**

**1705170070**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kcp Pulo Brayan Medan. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kualitatif dengan menyebarkan kuesioner terhadap karyawan Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan. Hasil pengujian menunjukkan Secara parsial variabel Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan. Secara parsial variabel Pengendalian Internal berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan.

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

**ABSTRACT*****EFFECT OF THE USE OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS,  
INTERNAL CONTROL AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT PT. BANK SUMUT KCP PULO BRAYAN MEDAN*****SRI DWIYANTI****1705170070**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

*The Influence of the Use of Accounting Information Systems, Internal Controls and Work Motivation on Employee Performance At Pt. Bank Sumut Kcp Pulo Brayan Medan. In this study using qualitative data collection methods by distributing questionnaires to employees of Pt.Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan. The test results show that partially the accounting information system variables have a negative and significant effect on employee performance at Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan. Partially, the Internal Control variable has a negative and significant effect on Employee Performance at Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan. Partially the motivation variable has a negative and significant effect on employee performance at Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan.*

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

## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikumWr. Wb*

Dengan rasa syukur kehadiran Allah SWT karena berkah, rahmat dan karunian-Nya penulis dapat menyelesaikan Proposal ini yang merupakan persyaratan akademik untuk menyelesaikan studi Program Sarjana S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penghargaan dan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada Bapak tercinta dan Mamak yang kusayangi yang telah mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang serta perhatian moril maupun materil. 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 Proposal 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 Nasrul dan ibu Sukiyem, Kedua orang tua saya tercinta yang telah memberikan bantuan baik materil maupun spiritual sehingga saya dapat belajar di universitas muhammadiyah sumatera utara.

2. Bapak Dr. Agussani M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung S.E., M.Si, selaku Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Dr. Zulia Hanum S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Riva Ubar Harahap, S.E, M.Si selaku Sekretaris Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Seprida Hanum Harahap, S.E.,S.S., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan serta masukan sehingga Proposal ini dapat diselesaikan.
9. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
10. Saudara kandung saya tercinta yaitu abang saya Najarul susanto dan adik-adik saya Nita Nabilasari dan Afriza Aditya beserta kakak saya Sari Atminanti

11. Sahabat seperjuangan saya yang saya sayangi yaitu Nurul Alam Nqs,  
Yulan Sawitri dan Annisyah Putri Daulay.
12. Sahabat kecil saya yang saya sayangi yaitu Lisa Afriyanti, Mulyani dan  
Sri Yana.

Penulis menyadari bahwa Proposal ini belum sempurna, baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan Proposal ini.

*Amin YaRabbal'alamin.*

Medan,...Oktober 2021

Penulis

**Sri Dwiyanti**

**1705170070**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi .....	8
2.1.2 Pengendalian Internal .....	15
2.1.2.1 Tujuan Pengendalian Internal.....	16
2.1.2.3 Indikator Pengendalian Internal .....	18
2.1.3 Motivasi Kerja .....	19
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	23
2.2 Kerangka Konseptual .....	25
2.2.1 Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan .....	25
2.2.2 Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.2.3 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.3 Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>33</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	33
3.2 Definisi Operasional .....	34
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.4.1 Populasi Penelitian.....	37
3.4.2 Sampel Penelitian .....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	38

3.6 Teknik Analisis Data .....	39
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	39
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	40
3.6.3 Normalis Data .....	40
3.6.5 Uji Heteroskedatisitas .....	41
3.6.6 Uji Multikolinearitas .....	41
3.7 Uji Hipotesis .....	41
3.7.1 Uji t (uji parsial) .....	41
3.8 Uji Koefisien Determinasi .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	43
4.1.1 Karakteristik Responden .....	43
4.1.2 Hasil Analisis Data .....	45
4.1.2.1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....	45
4.1.2.2 Uji Reliabilitas .....	48
4.1.2.3 Uji Asumsi Klasik .....	50
4.1.2.4 Uji Hipotesis .....	54
4.2 Pembahasan .....	57
4.2.1. Pengaruh Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	57
4.2.2. Pengaruh Variabel Pengendalian Internal (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	57
4.2.3 Pengaruh Variabel Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	58
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>59</b>
5.1. Kesimpulan .....	59
5.2. Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Bank merupakan suatu lembaga yang berperan sebagai perantara keuangan (*financial intermediary*) antara pihak-pihak yang memiliki dana (surplus unit) dengan pihak-pihak yang memerlukan dana (deficit unit) serta sebagai lembaga yang berfungsi memperlancar aliran lalu lintas pembayaran. Di samping itu, bank juga sebagai suatu industri yang dalam kegiatan usahanya mengandalkan kepercayaan masyarakat sehingga mestinya tingkat kesehatan bank perlu dipelihara. Kestabilan lembaga perbankan sangat dibutuhkan dalam perekonomian suatu negara. Kestabilan ini tidak saja dilihat dari jumlah uang yang beredar, namun juga dilihat dari jumlah bank yang ada sebagai perangkat penyelenggaraan keuangan.

Pada era globalisasi sekarang ini, banyak organisasi-organisasi ataupun perusahaan berkembang dengan pesat seiring dengan berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan. Organisasi atau perusahaan yang pada umumnya bertujuan memperoleh laba juga berlomba untuk memiliki teknologi dan informasi termuktahir di banding pesaingnya. Oleh karena itu, semua organisasi atau perusahaan tersebut berusaha semaksimal mungkin dalam mewujudkan tujuan tersebut. Dengan adanya perubahan lingkungan perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif, Setiap perusahaan dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, mengatasi segala kebutuhan konsumen, dan menghadapi persaingan yang ketat dengan perusahaan lain. Perusahaan yang ingin tetap bertahan harus menghadapi perubahan tersebut dengan strategi masing-masing.

Salah satu strategi tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dengan melihat berbagai faktor salah satunya yaitu melihat baik atau buruk kinerja dari karyawan. Hal ini menuntut perusahaan untuk semakin meningkatkan kinerjanya.

Salah satu hasil pengembangan teknologi informasi yang banyak dimanfaatkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah sistem informasi. Menurut Mulyadi (2008:5) mengemukakan bahwa "sistem informasi sebagai seperangkat komponen yang saling berhubungan, yang mengumpulkan (atau mendapatkan kembali), memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan pengendalian dalam suatu organisasi". Dengan adanya sistem informasi akuntansi suatu perusahaan akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien, Penggunaan sistem informasi akuntansi yang konvensional cenderung dapat membuat risiko terjadinya kekeliruan dan kesalahan pencatatan atau perhitungan sehingga membuat kemungkinan perusahaan dapat mengalami kerugian. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi tentu akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Sistem Informasi Akuntansi juga berperan sebagai pengamanan harta kekayaan perusahaan. Dengan adanya unsur-unsur pengendalian atau pengecekan dalam sistem akuntansi, berbagai kecurangan, penyimpangan, dan kesalahan, dapat dihindarkan atau dilacak sehingga dapat diperbaiki. Sering terdapat berbagai macam masalah di organisasi yang berkaitan dengan sistem informasi di antaranya kegagalan informasi karena secara fisik terpisah, dan karena antar

fungsi tidak saling terhubung misalnya ada informasi yang berubah, hilang atau keterlambatan ( Putra Nasution, 2015: 9).

Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya dan sebuah pengendalian dibutuhkan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. Menurut Tugiman (2006:11) mengemukakan bahwa “pengendalian internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan”. Dengan adanya pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya. Penerapan sistem pengendalian internal secara baik yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengendalian internal dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena target prestasi kerja yang telah ditetapkan akan tercapai apabila terdapat pengendalian didalamnya. Namun pengendalian internal tidak selamanya berjalan dengan baik sesuai dengan target yang ditentukan suatu organisasi. Menurut Taradipa (2017) menyatakan “Pengendalian internal dapat tidak berjalan karena kegagalan yang bersifat manusiawi, seperti kekeliruan atau kesalahan yang sifatnya sederhana, adanya kolusi antara dua orang atau lebih manajemen mengesampingkan pengendalian internal dan faktor lain seperti biaya pengendalian internal tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian tersebut”. Hal ini juga dikuatkan oleh pernyataan Dewi (2012) ‘Jika pengendalian internal lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan operasional

perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan'. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses untuk mengukur kinerja dan memastikan bahwa target kerja sudah tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal. Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Ditengah ketidak pastian kondisi ekonomi global tahun 2020, Sebagaimana kita ketahui bersama bahwa tahun 2020 adalah tahun pandemi Covid-19 yang telah menimbulkan masalah kesehatan dan ekonomi. Oleh karena itu, walaupun laba yang diperoleh Perusahaan pada tahun 2020 lebih rendah dari sebelumnya, namun hal ini perlu disyukuri karena Perusahaan masih bisa menciptakan laba di tengah krisis ekonomi yang luar biasa.

Hal ini ditunjukkan dengan capaian bisnis 2020 yang cukup baik, berdasarkan laporan keuangan 2020 audited asset Perusahaan sebesar Rp33.530.317 juta atau meningkat 5,65% dibandingkan tahun 2019 sebesar Rp31.736.073 juta atau

terkontraksi 5,53% dikutip dari laman media online yaitu <https://www.banksumut.co.id> ini merupakan salah sebuah kemajuan kinerja bank sumut sebab sudah sejak 7 tahun terakhir bank sumut terus mengalami tren negatif.

Penurunan tren negatif tersebut di sebabkan beberapa kali kasus seperti yang dikutip laman media online yaitu hariansib.co (20 Oktober 2015) berdasarkan laporan GCG (Good Corporate Governance) Bank Sumut tahun 2014, angka untuk kasus internal Fraud di Bank Sumut naik signifikan, yang sebelumnya tahun 2013 terjadi 8 kasus internal Fraud naik menjadi 13 kasus internal fraud di tahun 2014.

Kasus lain terjadi di Bank Sumut dikutip dari laman media online yaitu id.beritasatu.com (21 Desember 2016) terjadi kasus pembobolan kas sebesar hampir Rp 3 miliar di kantor cabang Kabanjahe yang melibatkan kepala cabang. Kepala cabang yang seharusnya memimpin dan mengayomi bawahannya malah ikut terlibat dalam kasus tersebut. Selain itu juga terdapat korupsi pengadaan sewa 294 mobil dinas dan operasional pada PT Bank Sumut tahun 2013-2014 yang merugikan negara sebesar Rp 10,8 miliar di kutip dari laman media online yaitu dari merdeka.com (15 Juni 2016).

Kasus diatas tentunya akan mempengaruhi kinerja Bank Sumut. Untuk itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja bank Sumut dibutuhkan inisiatif, disiplin, dan tanggung jawab dari karyawan. Sistem informasi akuntansi yang efisien dan efektif dibutuhkan dalam menyajikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan manajemen maupun berbagai pihak diluar perusahaan yang memerlukannya. Selain itu pengendalian internal menjadi landasan untuk

meningkatkan kinerja perusahaan dan jaminan kinerja karyawan yang efektif. Dan pemberian motivasi kerja juga dibutuhkan karena merupakan suatu yang esensial dalam menunjang kinerja karyawan dan pada akhirnya akan menjadi faktor tersebut akan menjadi penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **”Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kcp Pulo Brayan Medan”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka muncul beberapa masalah yaitu:

1. Dengan adanya pengguna sistem informasi akuntansi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya organisasi yang memiliki kegagalan informasi.
3. Perusahaan seharusnya memantau seluruh kegiatan operasionalnya.
4. Setiap perusahaan diperlukan untuk memantau sebuah pengendalian di dalam suatu perusahaan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang di jelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang di jelaskan, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kcp Pulo Brayen Medan

b. Bagi Mahasiswa

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan ilmu pengetahuan dibidang akuntansi manajemen.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai inspirasi penelitian sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan serta dikembangkan lebih lanjut untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem informasi akuntansi adalah seperangkat elemen yang saling bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem harus memiliki organisasi, keterkaitan, integrasi, dan tujuan utama. Setiap bagian dari sistem disebut sebagai subsistem. Subsistem apapun dalam suatu sistem dapat dibagi lagi menjadi beberapa bagian atau subsistem baru. Menurut (Khairunnisa, 2018:1) mengemukakan bahwa "sistem informasi sebagai seperangkat komponen yang saling berhubungan, yang mengumpulkan (atau mendapatkan kembali), memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan pengendalian dalam suatu organisasi". Dengan adanya sistem informasi akuntansi suatu perusahaan akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien, Penerapan sistem informasi akuntansi yang konvensional cenderung dapat membuat risiko terjadinya kekeliruan dan kesalahan pencatatan atau perhitungan sehingga membuat kemungkinan perusahaan dapat mengalami kerugian.

Sistem informasi akuntansi menurut Azhar Susanto (2013:72) dalam bukunya yang berjudul "Sistem Informasi Akuntansi", sistem informasi akuntansi adalah Kumpulan atau group dari sub system atau komponen atau bagian apapun baik fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya dan bekerja sama secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan

dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan. Sistem Informasi Akuntansi merupakan suatu alat yang menggabungkan teknologi dengan informasi yang dirancang untuk membantu dalam mengelola serta mengendalikan segala aktivitas organisasi yang terkait dengan keuangan.

Menurut (Made Ambala Dita & Wayan Putra, 2016: 616) menyatakan bahwa penerapan teknologi Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan dapat memberikan nilai tambah bagi pengguna yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja individual.

Contoh dari suatu sistem yang ada di perusahaan adalah Sistem Informasi. Sistem Informasi merupakan suatu sistem yang dibuat manusia yang secara umum terdiri dari seperangkat komponen terintegrasi, dapat berbasis komputer maupun manual, yang ditetapkan untuk mengumpulkan, menyimpan, dan mengelola data dan memberikan output berupa informasi ke pengguna. Sistem informasi memfasilitasi fungsi operasional perusahaan dan mendukung pengambilan keputusan manajemen dengan menyediakan informasi yang dapat manajer gunakan untuk merencanakan dan mengendalikan kegiatan perusahaan.

#### **2.1.1.1 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi**

Adapun beberapa tujuan dari sistem informasi akuntansi yaitu di antaranya (Mardia Dkk ,2021: 34):

1. Mengamankan harta/kekayaan perusahaan. Harta kekayaan yang dimaksud meliputi kas perusahaan, persediaan barang dagangan, termasuk aset tetap perusahaan.
  - a) Menghasilkan beragam informasi untuk pengambilan keputusan.
  - b) Menghasilkan informasi untuk pihak eksternal.

- c) Menghasilkan informasi untuk penilaian kinerja karyawan atau divisi.
- d) Menyediakan data masa lalu untuk kepentingan audit (pemeriksaan).
- e) Menghasilkan informasi untuk penyusunan dan evaluasi anggaran perusahaan.
- f) Menghasilkan informasi yang diperlukan dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian.

#### **2.1.1.2 Komponen-Komponen yang Terdapat dalam Sistem Informasi Akuntansi**

Azhar Susanto (2017:207), Adapun komponen-komponen sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

##### 1. Hardware

Hardware merupakan merupakan peralatan phisik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan, memasukan, memproses, menyimpan dan mengeluarkan hasil pengolahan data dalam bentuk informasi.

##### 2. Software

Software adalah kumpulan dari program-program yang digunakan untuk menjalankan aplikasi tertentu pada komputer, sedangkan program merupakan kumpulan dari perintah-perintah komputer yang tersusun secara sistematis.

##### 3. Brainware

juga sering disebut dengan perangkat intelektual yang menjelajahi serta memakai perangkat keras atau hardware dan juga perangkat lunak atau software. Pengguna dari komputer biasa disebut user.

#### 4. Prosedur

Prosedur merupakan rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama. Prosedur merupakan komponen dari sistem informasi baik itu sistem informasi manajemen atau sistem informasi akuntansi yang sering dilupakan, padahal tanpa prosedur yang benar sistem informasi sehebat apapun tidak akan berjalan sebagaimana mestinya.

#### 5. Database

Database merupakan kumpulan data-data akurat, relevan, tepat waktu dan lengkap sesuai dengan kebutuhan kebutuhan pemakai, yang tersimpan didalam media penyimpanan di suatu perusahaan atau didalam perusahaan. Database yang dibangun harus dihitung perkiraan volumenya untuk dapat menentukan kapasitas hardisk yang dibutuhkan dan tipe prosesor yang cocok untuk menangani data sejumlah yang diperlukan.

#### 6. Jaringan Komputer dan Telekomunikasi

Komponen-komponen yang digunakan dalam jaringan komunikasi data satu sama lain harus berintegrasi secara harmonis atau bersinergi membentuk jaringan komunikasi data dalam sistem informasi akuntansi.

### **2.1.1.3 Manfaat Sistem Informasi Akuntansi**

Manfaat SIA bagi perusahaan dapat dilihat dari beberapa poin berikut :

1. Menyediakan informasi yang akurat dan tepat sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan.
2. Meningkatnya efisiensi pada perusahaan sehingga berdampak pada meningkatnya pendapatan.

3. Meningkatnya kemampuan perusahaan dalam mengambil suatu keputusan secara bijak.
4. Menambah sharing knowledge perusahaan.
5. Meningkatkan efisiensi kerja pada bagian keuangan perusahaan karena adanya sistem informasi akuntansi.
6. Meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan.
7. Mengurangi biaya produksi dan jasa dalam proses pembuatan produk perusahaan.

Dari penjelasan di atas, sistem informasi akuntansi memiliki peran yang penting untuk kemajuan suatu perusahaan. Dengan adanya SIA, perusahaan bisa melakukan semua kegiatannya dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu output dari SIA juga dapat di pertanggungjawabkan dalam pengambilan sebuah keputusan. Dapat dibayangkan jika SIA dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik, maka semua akan terhambat termasuk kegiatan bisnis perusahaan menjadi berhenti. Tidak hanya itu, dalam menjalankan perusahaan Anda juga perlu melakukan administrasi keuangan yang baik, SIA di kombinasikan dengan administrasi keuangan yang baik pastinya akan menghasilkan hasil yang lebih baik.

System Informasi Akuntansi (SIA) sangat penting untuk suatu perusahaan. Dengan adanya SIA yang baik, perusahaan dapat melakukan proses operasi maupun informasi dengan lebih efektif dan efisien karena adanya pengendalian yang mengendalikan proses-proses tersebut sehingga hasil yang dicapai dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain itu informasi akuntansi yang dihasilkan dari SIA dapat dipertanggung jawabkan untuk kelak digunakan dalam mengambil

keputusan mengenai keuangan perusahaan maupun digunakan oleh pihak di luar perusahaan seperti pemasok, investor, dan klien yang berhubungan langsung dengan kegiatan bisnis perusahaan. Dapat dibayangkan apabila SIA suatu perusahaan tidak berjalan dengan baik, misalkan karena suatu komponen di dalam SIA yang tidak bekerja dengan optimal, tentu hal ini akan menyebabkan sistem yang berjalan menjadi terhambat sehingga mengakibatkan kegiatan bisnis perusahaan tidak berjalan lancar, informasi yang dihasilkan tidak akurat, dan tujuan dari kegiatan bisnis perusahaan pun sulit untuk dicapai. Oleh karena itu, suatu perusahaan perlu merancang dan menjalankan SIA yang terbaik demi lancarnya kegiatan bisnis dan tercapainya tujuan perusahaan. Tidak hanya SIA, subsistem dari Sistem Informasi lain pun perlu dirancang dan dijalankan dengan sebaik mungkin agar kegiatan bisnis perusahaan dapat berjalan dengan efektif juga efisien dan perusahaan dapat berkembang seiring berjalannya waktu.

#### **2.1.1.4 Karakteristik Sistem**

Menurut Mulyanto (2009:2), karakteristik sistem terdiri dari sembilan bagian, yaitu:

1. Mempunyai Komponen Sistem (*Component System*)

Suatu sistem tidak berada dalam lingkungan yang kosong, tetapi sebuah sistem berada dan berfungsi di dalam lingkungan yang berisi sistem lainnya. Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, bekerjasama membentuk satu kesatuan. Apabila suatu sistem merupakan salah satu dari komponen sistem lain yang lebih besar, maka akan disebut dengan subsistem, sedangkan sistem yang lebih besar tersebut adalah lingkungannya.

2. Mempunyai Batasan Sistem (*Boundary*)

Batas sistem merupakan pembatas atau pemisah antara suatu sistem dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya.

3. Mempunyai Lingkungan (*Environment*)

Lingkungan luar adalah apa pun di luar batas dari sistem yang dapat mempengaruhi operasi sistem, baik pengaruh yang menguntungkan ataupun yang merugikan. Pengaruh yang menguntungkan ini tentunya harus dijaga sehingga akan mendukung kelangsungan operasi sebuah sistem. Sedangkan lingkungan yang merugikan harus ditahan dan dikendalikan agar tidak mengganggu kelangsungan sebuah sistem.

4. Mempunyai Penghubung (*Interface*)

Antar Komponen Penghubung (*interface*) merupakan media penghubung antara satu subsistem dengan subsistem yang lainnya. Penghubung inilah yang akan menjadi media yang digunakan data dari masukan (input) hingga keluaran (output). Dengan adanya penghubung, suatu subsistem dapat berinteraksi dan berintegrasi dengan subsistem yang lain membentuk satu kesatuan.

5. Mempunyai Masukan (*Input*)

Masukan atau input merupakan energi yang dimasukkan ke dalam sistem. Masukan dapat berupa masukan perawatan (*maintenance input*), yaitu bahan yang dimasukkan agar sistem tersebut dapat beroperasi dan masukan sinyal (*signal input*), yaitu masukan yang diproses untuk mendapatkan keluaran.

6. Mempunyai Pengolahan (*Processing*)

Pengolahan (process) merupakan bagian yang melakukan perubahan dari masukan untuk menjadi keluaran yang diinginkan.

7. Mempunyai Sasaran (*Objective*)

Tujuan (Goal) Suatu sistem pasti memiliki sasaran (objective) atau tujuan (goal). Apabila sistem tidak mempunyai sasaran, maka operasi sistem tidak akan ada gunanya. Tujuan inilah yang mengarahkan suatu sistem. Tanpa adanya tujuan, sistem menjadi tidak terarah dan terkendali.

8. Mempunyai Keluaran (*Output*)

Keluaran (output) merupakan hasil dari pemrosesan. Keluaran dapat berupa informasi sebagai masukan pada sistem lain atau hanya sebagai sisa pembuangan.

9. Mempunyai Umpan Balik (*Feedback*)

Umpan balik diperlukan oleh bagian kendali (control) sistem untuk mengecek terjadinya penyimpangan proses dalam sistem dan mengembalikannya ke dalam kondisi normal.

### **2.1.2 Pengendalian Internal**

Pengendalian intern adalah proses yang dilakukan atas amanat dari dewan direksi atau manajemen dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk melindungi aset perusahaan, serta memastikan kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku. Pengendalian intern yang efektif dapat membantu perusahaan dalam mengarahkan kegiatan operasional perusahaan dan mencegah adanya kecurangan atau penyalahgunaan lainnya.

Menurut (Hery, 2014: 11) pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi asset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum atau undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan.

Sedangkan menurut (Khairunnisa, 2018: 10) mendefinisikan bahwa pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan dengan komite, manajemen, dan personal lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan yaitu Keandalan laporan keuangan, Efektivitas dan efisiensi operasi dan Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

#### **2.1.2.1 Tujuan Pengendalian Internal**

Ada beberapa tujuan pengendalian internal, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Mencapai tujuan perusahaan yang sebelumnya sudah ditetapkan.
2. Menghasilkan laporan keuangan perusahaan yang dapat dipercaya.
3. Memastikan kegiatan perusahaan sejalan dengan hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Mencegah kerugian atau pemborosan pengolahan sumber daya perusahaan.
5. Menjaga keuangan perusahaan.
6. Mendorong efisiensi dalam kegiatan operasional perusahaan.
7. Memastikan dipatuhinya kebijakan atau peraturan yang sudah dibuat oleh manajemen perusahaan.

### 2.1.2.2 Unsur Pengendalian Internal

Unsur pengendalian internal Menurut Mulyadi (2002:182), ada lima faktor atau komponen pengendalian internal, yaitu:

1. Lingkungan pengendalian (Control environment) Lingkungan pengendalian merupakan landasan untuk semua unsur pengendalian internal yang membentuk disiplin dan struktur. Berbagai faktor yang membentuk lingkungan pengendalian dalam suatu entitas, antara lain integritas dan nilai etika, komitmen terhadap kompetensi audit, dewan komisaris dan dewan audit, filosofi dan gaya operasi, struktur organisasi, kebijakan dan sumber daya manusia.
2. Penilaian risiko (Risk assessment) Bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, mengelola risiko yang berhubungan dengan penyusunan laporan keuangan yang disajikan berdasarkan prinsip akuntansi yang berlaku umum
3. Informasi dan komunikasi (Information and communication) Komunikasi mencakup penyampaian informasi kepada semua personel yang terlibat dalam pelaporan keuangan tentang bagaimana aktiva mereka berkaitan dengan pekerjaan orang lain, baik berada di dalam maupun di luar organisasi, mencakup sistem pelaporan keuangan dan lain-lain.
4. Aktivitas pengendalian (Control activities) Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memeberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dibuat oleh manajemen dilaksanakan. Aktivitas pengendalian terdiri dari pemisahaan fungsi yang memadai, prosedur otorisasi yang memadai, perancangan dan penggunaan dokumen dan

catatan yang cukup, pengendalian fisik atas kekayaan dan catatan memerlukan pengecekan secara terus menerus untuk membantu efektivitas pelaksanaannya.

5. Pemantauan (Monitoring) Pemantauan adalah proses penilaian kualitas kinerja struktur pengendalian internal sepanjang waktu. Pemantauan diperlukan untuk menentukan apakah struktur pengendalian internal beroperasi sebagaimana yang diharapkan, dan untuk menentukan apakah struktur pengendalian intern tersebut telah memerlukan perubahan karena terjadi perubahan keadaan.

### **2.1.2.3 Indikator Pengendalian Internal**

Menurut (Ayu Dwi PuspitaSari & Lely Dahlia, 2020: 83) indikator pengendalian intern yang saling berhubungan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Pengendalian (Control Environment)

Lingkungan pengendalian merupakan landasan untuk semua unsur pengendalian internal yang membentuk disiplin dan struktur. Berbagai faktor yang membentuk lingkungan pengendalian dalam suatu entitas, antara lain integritas dan nilai etika, komitmen terhadap kompetensi audit, dewan komisaris dan dewan audit, filosofi dan gaya operasi, struktur organisasi, kebijakan dan sumber daya manusia.

2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, mengelola risiko yang berhubungan dengan penyusunan laporan keuangan yang disajikan berdasarkan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

### 3. Informasi dan Komunikasi (*Information and communication*)

Fokus utama kebijakan dan prosedur pengendalian yang berkaitan dengan sistem akuntansi adalah bahwa transaksi dilaksanakan dengan cara mencegah salah saji dalam laporan keuangan. Komunikasi mencakup penyampaian informasi kepada semua personel yang terlibat dalam pelaporan keuangan tentang bagaimana aktiva mereka berkaitan dengan pekerjaan orang lain, baik berada di dalam maupun di luar organisasi, mencakup sistem pelaporan keuangan dan lain-lain.

### 4. Aktivitas Pengendalian (*control activities*)

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dibuat oleh manajemen dilaksanakan.

### 5. Pemantauan (*monitoring*)

Pemantauan adalah proses penilaian kualitas kinerja struktur pengendalian intern sepanjang waktu. Pemantauan diperlukan untuk menentukan apakah struktur pengendalian intern beroperasi sebagaimana yang diharapkan, dan untuk menentukan apakah struktur pengendalian intern tersebut telah memerlukan perubahan karena terjadi perubahan keadaan.

#### **2.1.3 Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:94) mengemukakan bahwa “motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Motivasi berasal dari kata lain yaitu *move* yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi

mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi ditemukan sebelumnya (Moeheriono, 2009).

Sedangkan menurut Danim (2004:15) mengemukakan bahwa “motivasi kerja adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi”. Berdasarkan kutipan diatas dapat dikatakan bahwa salah satu cara untuk memotivasi kerja para karyawan yaitu dengan melakukan tindakan yang dapat memicu hasrat karyawan tersebut, sehingga muncul keinginan untuk bekerja secara maksimal dan pada dasarnya akan saling menguntungkan kedua belah pihak yaitu bagi karyawan dan perusahaan.

#### **2.1.3.1 Tujuan Motivasi**

Menurut Indriawaty (2015:42) “Di dalam perusahaan, motivasi berperan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. Dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi untuk berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan”.

Menurut Hasibuan (2010:146) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipatif karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

### **2.1.3.2 Jenis-Jenis Motivasi**

Terdapat dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2010:222), yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Positif Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua jenis motivasi ini sering digunakan oleh suatu perusahaan, dimana penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat

meningkatkan semangat dan presentasi kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkan kedua jenis motivasi tersebut.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Menurut (Diah Bayu ramadhani Lubis, 2018: 23) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Karakteristik individu
  - a. Minat
  - b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
  - c. Kebutuhan individual
  - d. Kemampuan atau kompetensi
  - e. Pengetahuan tentang pekerjaan
  - f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai
2. Faktor-faktor pekerjaan
  - 1) Faktor lingkungan pekerjaan
    - a. Gaji dan benefit yang diterima
    - b. Kebijakan-kebijakan perusahaan
    - c. Supervise
    - d. Hubungan antar manusia
    - e. Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik
    - f. Budaya organisasi
  - 2) Faktor dalam pekerjaan
    - a. Sifat pekerjaan

- b. Rancangan tugas/pekerjaan
- c. Pemberian pengakuan terhadap prestasi
- d. Tingkat/ besarnya tanggung jawab yang diberikan
- e. Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2009:176) mengemukakan bahwa “kinerja sebagai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Sedangkan menurut Hasibuan (2010:94) mengemukakan “kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas pengalaman, dan keunggulan serta waktu”

Dalam buku yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi” karya Prof. Dr. Moeheriono, M.Si. dijelaskan bahwa kinerja karyawan bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu perusahaan secara kualitatif atau kuantitatif. Hal tersebut disesuaikan dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab pada tiap karyawan dalam meraih tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika ataupun moral yang berlaku.

Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu menjalankan tugas dan juga kewajibannya dengan baik sesuai

harapan ataukah tidak Penilaian kinerja ini berperan penting dalam menentukan kerjasama dengan pihak karyawan.

#### **2.1.4.1 Karakteristik Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2011:220) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

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

#### **2.1.4.2 Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (2006: 260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima yaitu:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### 3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### 4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 5. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Kemandirian merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan**

Sistem informasi akuntansi menurut Azhar Susanto (2013:72) dalam bukunya yang berjudul "Sistem Informasi Akuntansi", sistem informasi akuntansi adalah Kumpulan atau group dari sub system atau komponen atau bagian apapun baik fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya dan bekerja sama secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan. (Dwijanatri Prakasita N, 2018: 71) menyatakan bahwa Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang mengumpulkan, mencatat dan memproses data untuk menghasilkan informasi untuk pengambilan keputusan. Kemudian sistem informasi akuntansi menurut

Krismiaji (2010 : 4) adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan mengoperasikan bisnis.

Contoh dari suatu sistem yang ada di perusahaan adalah Sistem Informasi. Sistem Informasi merupakan suatu sistem yang dibuat manusia yang secara umum terdiri dari seperangkat komponen terintegrasi, dapat berbasis komputer maupun manual, yang ditetapkan untuk mengumpulkan, menyimpan, dan mengelola data dan memberikan output berupa informasi ke pengguna. Sistem informasi memfasilitasi fungsi operasional perusahaan dan mendukung pengambilan keputusan manajemen dengan menyediakan informasi yang dapat manajer gunakan untuk merencanakan dan mengendalikan kegiatan perusahaan.

Dalam buku yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi” karya Prof. Dr. Moeheriono, M.Si. dijelaskan bahwa kinerja karyawan bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu perusahaan secara kualitatif atau kuantitatif. Hal tersebut disesuaikan dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab pada tiap karyawan dalam meraih tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika ataupun moral yang berlaku.

Sistem informasi akuntansi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu perusahaan perbankan. Pelaksanaan sistem yang handal harus di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar sistem tersebut bisa berjalan sebagaimana mestinya. Keberhasilan pengembangan sumber daya manusia yang

berkualitas tidak lepas dari pengaruh seorang pemimpin. Oleh karena itu pimpinan sebagai sumber pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan dimana ia dapat bekerja sama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi dalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka H1 dapat dinyatakan sebagai berikut:

### **H1: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2.2.2 Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi.

Menurut Sutabri (2004:32) mendefinisikan pengendalian internal adalah segala sesuatu meliputi struktur organisasi, semua metode dan alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan dalam perusahaan dengan tujuan menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.

Dalam teori akuntansi dan organisasi, pengendalian intern atau kontrol intern didefinisikan sebagai suatu proses, yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi, yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan atau objektif tertentu. Pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber

daya suatu organisasi. Ia berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi penggelapan (*fraud*) dan melindungi sumber daya organisasi baik yang berwujud (seperti mesin dan lahan) maupun tidak berwujud (seperti reputasi atau hak kekayaan intelektual seperti merek dagang). Adanya sistem akuntansi yang memadai, menjadikan akuntan perusahaan dapat menyediakan informasi keuangan bagi setiap tingkatan manajemen, para pemilik atau pemegang saham, kreditur dan para pemakai laporan keuangan (*stakeholder*) lain yang dijadikan dasar pengambilan keputusan ekonomi. Sistem tersebut dapat digunakan oleh manajemen untuk merencanakan dan mengendalikan operasi perusahaan. Lebih rinci lagi, kebijakan dan prosedur yang digunakan secara langsung dimaksudkan untuk mencapai sasaran dan menjamin atau menyediakan laporan keuangan yang tepat serta menjamin ditaatinya atau dipatuhinya hukum dan peraturan, hal ini disebut Pengendalian Interernal.

Menurut Sedarmayanti (2009:176) mengemukakan bahwa “kinerja sebagai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Peningkatan kinerja karyawan tentu saja tidak bisa hanya di pengaruhi oleh cara memimpin seorang atasan. Ada faktor lain yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kompleksitas tugas. Kompleksitas tugas merupakan tugas yang kompleks dan rumit. Kompleksitas tugas dapat membuat seorang karyawan menjadi tidak konsistensi dan tidak akuntabilitas. Dengan keadaan yang seperti ini, karyawan dituntut untuk

meningkatkan kompetensinya sesuai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka H2 dapat dinyatakan sebagai berikut:

## **H2: Pengendalian Internal berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.3 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Danim (2004:15) mengemukakan bahwa “motivasi kerja adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi”. Berdasarkan kutipan diatas dapat dikatakan bahwa salah satu cara untuk memotivasi kerja para karyawan yaitu dengan melakukan tindakan yang dapat memicu hasrat karyawan tersebut, sehingga muncul keinginan untuk bekerja secara maksimal dan pada dasarnya akan saling menguntungkan kedua belah pihak yaitu bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Muhammad Abu Wildan & Kulafus Saada, 2021: 3).

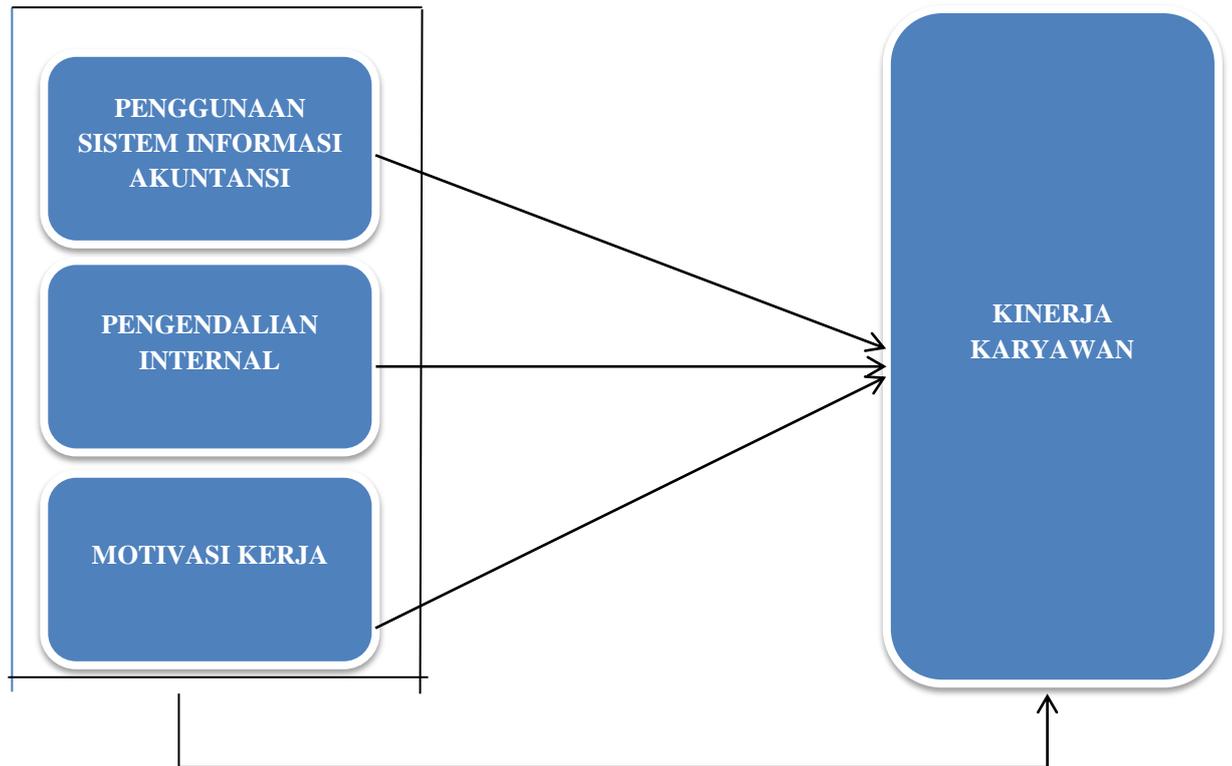
Motivasi kerja juga merupakan kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal. Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat

kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien (Winata Hadi, 2019: 214).

Seperti yang sudah kita ketahui bersama bahwa kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Seluruhnya tergantung dari kuantitas dan juga waktu yang dimanfaatkan oleh pihak karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Faktor kinerja karyawan juga bisa dilihat dari waktu kerja, keterlambatan, jumlah absen dan lamanya masa kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka H3 dapat dinyatakan sebagai berikut:

**H3: Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**



**Gambar 2.1**

### **Kerangka Berfikir**

Sesuai dengan gambar kerangka berfikir (Gambar 2.1), dapat dijelaskan bahwa variabel penggunaan sistem informasi akuntansi (X1), pengendalian internal (X2) dan motivasi kerja (X3) dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka berfikir konseptual, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Penggunaan system informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayon Medan

2. Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu landasan teori ini juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian.

Terdapat perbedaan mendasar antara peran landasan teori dalam penelitian kuantitatif dengan penelitian kualitatif. Dalam penelitian kuantitatif, penelitian berangkat dari teori menuju data, dan berakhir pada penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan, sedangkan dalam penelitian kualitatif peneliti bertolak dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjelas, dan berakhir dengan suatu teori.

Kriyantono menyatakan bahwa, "Riset kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena dengan sedalam-dalamnya melalui pengumpulan data sedalam-dalamnya." Penelitian kualitatif menekankan pada kedalaman data yang didapatkan oleh peneliti. Semakin dalam dan detail data yang didapatkan, maka semakin baik kualitas dari penelitian kualitatif ini.

Secara umum, penelitian kualitatif dilakukan dengan metode wawancara dan observasi. Melalui metode ini, peneliti akan menganalisis data yang didapatkan dari lapangan dengan detail. Peneliti tidak dapat meriset kondisi sosial

yang diobservasi, karena seluruh realitas yang terjadi merupakan kesatuan yang terjadi secara alamiah. Hasil dari penelitian kualitatif juga dapat memunculkan teori atau konsep baru, apabila hasil penelitiannya bertentangan dengan teori dan konsep yang sebelumnya dijadikan kajian dalam penelitian.

### 3.2 Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan empat variabel, tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Dimana yang menjadi variabel independen nya yaitu penggunaan system informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja. Sedangkan yang menjadi variabel dependen nya yaitu kinerja karyawan. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja sebagai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika". Peningkatan kinerja karyawan tentu saja tidak bisa hanya di pengaruhi oleh cara memimpin seorang atasan. Ada faktor lain yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kompleksitas tugas. Kompleksitas tugas merupakan tugas yang kompleks dan rumit. Kompleksitas tugas dapat membuat seorang karyawan menjadi tidak	-Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawa terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.  -Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.  -Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas	

		<p>konsistensi dan tidak akuntabilitas. Dengan keadaan yang seperti ini, karyawan dituntut untuk meningkatkan kompetensinya sesuai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.</p>	<p>diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.</p> <p>-Kemandirian.</p> <p>Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.</p> <p>-Komitmen kerja.</p> <p>Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.</p>	
2.	<p>Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (X1)</p>	<p>System Informasi akuntansi merupakan bagian yang paling penting dari seluruh informasi yang dibutuhkan oleh manajemen, karena sistem informasi akuntansi berhubungan dengan data keuangan dan transaksi keuangan suatu perusahaan. Adanya system informasi akuntansi yang akurat akan membantu manajemen perusahaan dan pihak-pihak diluar perusahaan untuk mengambil keputusan, melakukan pengawasan, dan mengoperasikan perusahaan secara efisien. sistem Informasi akuntansi menunjukkan bagaimana seharusnya prosedur dalam melakukan kegiatan penjualan dan penerimaan kas dari hasil penjualan sehingga tindakan manipulasi terhadap penjualan dan penerimaan kas dapat dihindari.</p>	<p>Informasi dari pihak ekstern yang penting untuk menerima informasi dari organisasi perusahaan. Baik itu informasi untuk pengambilan keputusan maupun informasi yang rutin menyangkut pelaksanaan transaksi-transaksi.</p> <p>Sistem Informasi Akuntansi juga berfungsi untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data sehingga menghasilkan informasi bagi para pengambil keputusan.</p>	

3.	Pengendalian Internal (X2)	<p>pengendalian internal adalah segala sesuatu meliputi struktur organisasi, semua metode dan alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan dalam perusahaan dengan tujuan menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.</p>	<p>Penaksiran Risiko, berdasarkan mekanisme untuk mengidentifikasi, menganalisis, serta mengelola segala risiko yang ada. Organisasi harus siap dan waspada menghadapi segala kemungkinan risiko yang akan dihadapi</p> <p>Pemantauan, terhadap seluruh kegiatan operasional organisasi. Keseluruhan proses yang berjalan harus dimonitor dan jika perlu diadakan perubahan, agar sistem dinamis sesuai dengan perubahan.</p>	
4.	Motivasi Kerja (X3)	<p>Motivasi berarti pemberian/penimbulkan motif, dan hal/keadaan yang menimbulkan motif, sedangkan Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut andil dalam menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai.</p>	<p>-Daya Pendorong</p> <p>Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan.</p> <p>-Membentuk Keahlian</p> <p>Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu</p> <p>-Tanggung Jawab</p> <p>berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.</p>	



karyawan beserta manajer atau pimpinan Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan berjumlah 10 orang. Dengan rincian sebagai berikut:

**Table 3.3**

**Jumlah Karyawan Pada PT. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Kepala Bagian	1
Wakil Kepala	1
Head Teller	1
Pegawai	7
Total Karyawan	10

### **3.4.2 Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampel dapat diambil dengan cara-cara tertentu. jelas dan lengkap yang dianggap bisa memiliki populasi. Dalam penelitian sampel yang digunakan dipenelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik kuesioner, yaitu instrument penelitian yang terdiri dari rangkaian pertanyaan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari responden.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode informasi yang di ambil dari beberapa pertanyaan-pertanyaan yang di berikan kepada seluruh karyawan dan manajer ataupun pimpinan PT. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan dengan menggunakan teknik kuesioner.

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan-antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Kriteria pengujian validitas *menggunakan product moment*, sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Reliabilitas adalah cara untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran terhadap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama pula (Siregar, 2014:173). Uji reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*.

Kriteria pengujian validitas menggunakan *Cronbach's Alpha* yaitu sebagai berikut:

- a. Instrumen dikatakan reliabel jika koefisien *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .
- b. Instrumen dikatakan tidak reliabel jika koefisien *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$  (Ghozali (2013:48).

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum Model Regresi digunakan dalam pengujian hipotesis, terlebih dahulu model tersebut akan diuji apakah memenuhi asumsi klasik atau tidak klasik didasari Analisis Regresi. Pengujian asumsi klasik ini di maksud untuk mamastikan bahwa model yang diperoleh benar- benar memenuhi asumsi dasar analisis regresi yang meliputi asumsi: tidak terjadinya Autokorelasi, tidak adanya Heteroskedatisitas dan tidak terjadi Multikolinearitas.

### 3.6.3 Normalis Data

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen atau variabel bebas maupun dependen atau variabel terikat mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah apabila regresi yang distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018). Suatu data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 *Kolmogrov Smirnov*.

### 3.6.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai disturbance tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi dan fokus pada tutorial uji autokorelasi dengan SPSS. Uji autokorelasi di dalam model regresi linier, harus dilakukan apabila data merupakan data time series atau runtut waktu. Sebab yang dimaksud dengan autokorelasi sebenarnya adalah sebuah nilai pada sampel atau observasi tertentu sangat dipengaruhi oleh nilai observasi sebelumnya.

### 3.6.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

### 3.6.6 Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas yang tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2018:105). Cara mendeteksi uji multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai tolerance dan *Varian Inflation Factor* (VIF) yang digunakan sebagai tolak ukur. Dapat dikatakan multikolinieritas apabila nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  dan nilai  $VIF \geq 10$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut terdapat multikolinieritas (Ghozali, 2011:106).

## 3.7 Uji Hipotesis

### 3.7.1 Uji t (uji parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan :

1. Dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel Apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka hipotesis ditolak. Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka hipotesis diterima.
2. Dengan melihat nilai probabilitas signifikan Apabila nilai probabilitas signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. Apabila nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima.

### **3.8 Uji Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil memberikan gambaran bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik subjek penelitian diperoleh dari data diri atau identitas subjek yang tercantum pada skala yang terkumpul pada penelitian ini dengan jumlah responden adalah 10 orang karyawan. Data diri terdiri dari usia, jenis kelamin, dan masa kerja di Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis_Kelamin		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali d	laki laki	4	40,0	40,0	40,0
	perempuan	6	60,0	60,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa jumlah responden berdasarkan Jenis Kelamin sebanyak 10 karyawan yang terbagi menjadi 2 jenis kelamin, yaitu perempuan terdapat 6 karyawan dengan persentase sebesar 60 persen, Laki-laki terdapat 4 karyawan dengan persentase 40 persen . Dengan demikian, mayoritas karyawan yang bekerja di Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Lama bekerja**

<b>Lama_Bekerja</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	4	40,0	40,0	40,0
	5/>5 tahun	6	60,0	60,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja sebanyak 10 karyawan yang terbagi menjadi 2 jenis waktu, yaitu < 5 tahun terdapat 4 karyawan dengan persentase sebesar 40 persen, 5 tahun / lebih terdapat 6 karyawan dengan persentase 60 persen. Dengan demikian, mayoritas karyawan yang bekerja di Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan memiliki masa kerja 5 tahun atau lebih.

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 tahun	3	30,0	30,0	30,0
	> 30 tahun	7	70,0	70,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa jumlah responden berdasarkan Usia sebanyak 10 karyawan yang terbagi menjadi 2 jenis usia, yaitu < 30 tahun terdapat 3 karyawan dengan persentase sebesar 30 persen, > 30 tahun terdapat 7 karyawan dengan persentase 70 persen . Dengan demikian, mayoritas

karyawan yang bekerja di Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan memiliki usia diatas 30 tahun.

#### 4.1.2. Hasil Analisis Data

##### 4.1.2.1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Hasil uji validitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi (X1)

**Tabel 4.4 Frekuensi Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1)**

Variabel	Indikator	r hitung	r Tabel	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	X1.P1	0,709	0,6319	Valid
	X1.P2	0,625	0,6319	Tidak Valid
	X1.P3	0,671	0,6319	Valid
	X1.P4	0,709	0,6319	Valid
	X1.P5	0,718	0,6319	Valid
	X1.P6	0,769	0,6319	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2021)

Untuk membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  menggunakan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ , ( $df$ ) =  $10 - 2$ , ( $df$ ) = 8 Dengan nilai ( $df$ ) = 8 dan nilai signifikansi 5% atau 0.05 didapat angka  $r_{tabel}$  sebesar 0,6319. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa 1 item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung}$  (tabel pada kolom *cronbach's alpha*) yang lebih kecil dari  $r_{tabel}$ . sehingga seluruh 1 item pernyataan dikatakan Tidak valid. Hal ini menandakan bahwa setiap item pertanyaan pada kuisoner pada variabel Sistem Informasi Akuntansi tersebut valid atau terbukti akurat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan kata lain pertanyaan pada item pertanyaan ini mampu mengungkapkan variabel Kinerja Karyawan.

## 2. Hasil Uji Validitas Pengendalian Internal (X2)

**Tabel 4.5 Frekuensi Variabel Pengendalian Internal (X2)**

Variabel	Indikator	r hitung	r Tabel	Keterangan
Pengendalian Internal (X2)	X2.P1	0,886	0,6319	Valid
	X2.P2	0,880	0,6319	Valid
	X2.P3	0,930	0,6319	Valid
	X2.P4	0,869	0,6319	Valid
	X2.P5	0,886	0,6319	Valid
	X2.P6	0,869	0,6319	Valid
	X2.P7	0,889	0,6319	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2021)

Untuk membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  menggunakan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ , ( $df$ ) =  $10 - 2$ , ( $df$ ) = 8 Dengan nilai ( $df$ ) = 8 dan nilai signifikansi 5% atau 0.05 didapat angka  $r_{tabel}$  sebesar 0,6319. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung}$  (tabel pada kolom *cronbach's alpha*) yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ . sehingga seluruh item pernyataan dikatakan valid. Hal ini menandakan bahwa setiap item pertanyaan pada kuisioner pada variabel Pengendalian Internal tersebut valid atau terbukti akurat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan kata lain pertanyaan pada item pertanyaan ini mampu mengungkapkan variabel Kinerja Karyawan.

### 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

**Tabel 4.6 Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X3)**

Variabel	Indikator	r hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X3)	X3.P1	0,823	0,6319	Valid
	X3.P2	0,801	0,6319	Valid
	X3.P3	0,868	0,6319	Valid
	X3.P4	0,820	0,6319	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2021)

Untuk membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  menggunakan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ , ( $df$ ) =  $10 - 2$ , ( $df$ ) = 8 Dengan nilai ( $df$ ) = 8 dan nilai signifikansi 5% atau 0.05 didapat angka  $r_{tabel}$  sebesar 0,6319. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung}$  (tabel pada kolom *cronbach's alpha*) yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ . sehingga seluruh item pernyataan dikatakan valid. Hal ini menandakan bahwa setiap item pertanyaan pada kuisioner pada variabel Motivasi Kerja tersebut valid atau terbukti akurat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan kata lain pertanyaan pada item pertanyaan ini mampu mengungkapkan variabel Kinerja Karyawan.

### 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.7 Frekuensi Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1)**

Variabel	Indikator	r hitung	r Tabel	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	X1.P1	0,754	0,6319	Valid
	X1.P2	0,607	0,6319	Tidak Valid
	X1.P3	0,716	0,6319	Valid
	X1.P4	0,777	0,6319	Valid
	X1.P5	0,649	0,6319	Valid
	X1.P6	0,716	0,6319	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2021)

Untuk membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  menggunakan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ , ( $df$ ) =  $10 - 2$ , ( $df$ ) = 8 Dengan nilai ( $df$ ) = 8 dan nilai signifikansi 5% atau 0.05 didapat angka  $r_{tabel}$  sebesar 0,6219. Dari tabel di atas

dapat diketahui bahwa 1 item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung}$  (tabel pada kolom *cronbach's alpha*) yang lebih kecil dari  $r_{tabel}$ . sehingga seluruh 1 item pernyataan dikatakan Tidak valid. Hal ini menandakan bahwa setiap item pertanyaan pada kuisoner pada variabel Kinerja Karyawan tersebut valid atau terbukti akurat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan kata lain pertanyaan pada item pertanyaan ini mampu mengungkapkan variabel Kinerja Karyawan

#### 4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji *statistic Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

#### 1. Uji Reabilitas Sistem Informasi Akuntansi (X1)

#### 4.8 Tabel Uji Reliabilitas Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,741	,772	6

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2021)

Dari pengujian variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) didapat nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (0,741>0,6). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal).

## 2. Uji Reabilitas Pengendalian Internal (X2)

### 4.9 Tabel Uji Reliabilitas Pengendalian Internal (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,901	,899	7

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2021)*

Dari pengujian variabel Pengendalian Internal (X2) didapat nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (0,901>0,6). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal).

## 3. Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X3)

### 4.10 Tabel Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,867	,888	4

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2021)*

Dari pengujian variabel Motivasi Kerja (X3) didapat nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (0,867>0,6). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal).

#### 4. Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

##### 4.11 Tabel Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,750	,727	6

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2021)

Dari pengujian variabel Kinerja Karyawan (Y) didapat nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (0,750>0,6). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal).

##### 4.1.2.3 Uji Asumsi Klasik

###### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *asympt.sig* memiliki nilai yang lebih besar dari 0.05. Hasil dari uji normalitas tersebut disajikan pada tabel sebagai berikut ini:

**Tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,68449351
Most Extreme Differences	Absolute	,152
	Positive	,113
	Negative	-,152
Test Statistic		,152
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat jika nilai signifikan pada Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 dan lebih besar dari 0,05. Sesuai dengan dasar

pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya masalah multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ).

Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menandai adanya faktor-faktor multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$ . Model regresi yang baik tidak terdapat masalah multikolinearitas atau adanya hubungan korelasi diantara variabel-variabel independennya. Hasil pengujian multikolinearitas, dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas**

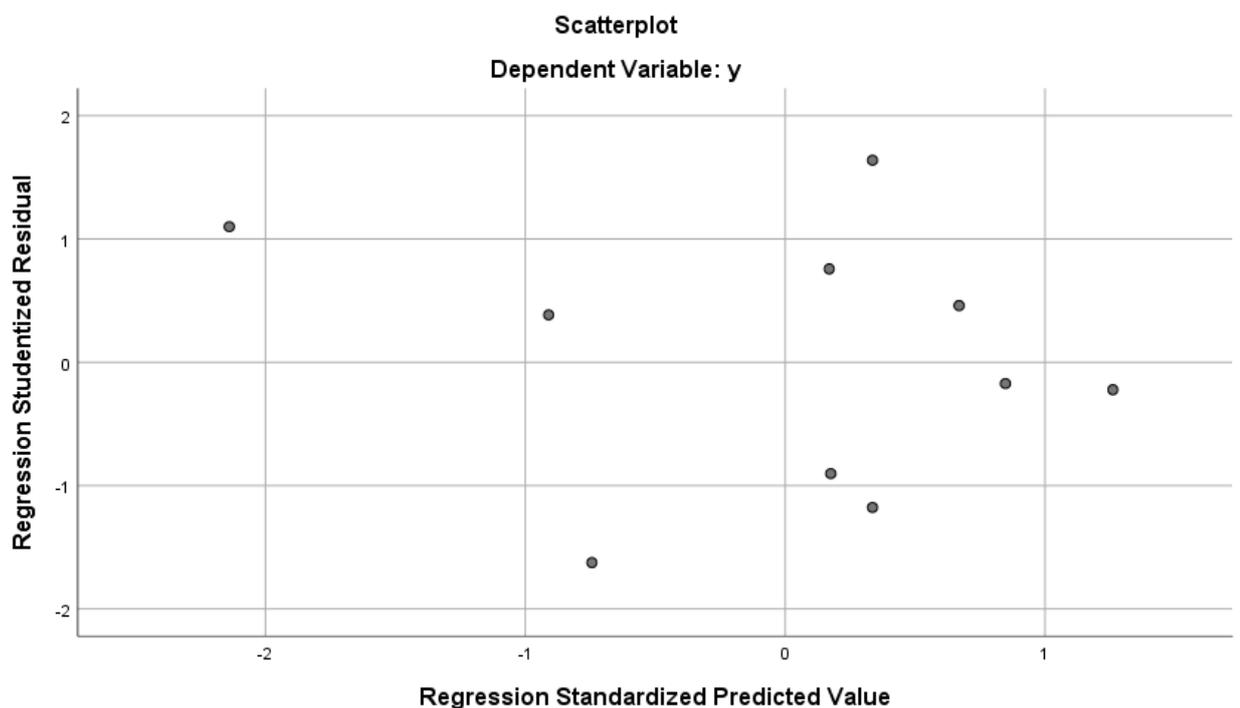
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	26,176	3,731		7,016	,000			
	X1	-1,444	,324	-1,351	-4,457	,004	-,482	,128	7,842
	X2	,815	,229	1,306	3,562	,012	,385	,187	6,477
	X3	,844	,330	,822	2,557	,043	,277	,113	8,823

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2021)

Pada tabel di atas terlihat nilai *tolerance* berada di atas 0.10 dan nilai VIF (*variance inflation factors*) berada di bawah 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam model regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan, atau yang lain. Pengujian heteroskedastisitas ini dilakukan dengan menggunakan *scatter plot*, dengan ketentuan apabila titik-titik berada di atas dan di bawah titik nol maka tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan pada gambar berikut ini.



Gambar 4.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar dengan menggunakan *scatter plot* dapat dilihat jika titik-titik berada menyebar di atas dan di bawah titik nol dan tidak membentuk

suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastitas dalam model regresi tersebut.

#### 4.1.2.4 Uji Hipotesis

##### 1. Uji Analisis Regresi Berganda

Uji analisis regresi berganda digunakan untuk menguji variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1), Pengendalian Internal (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis regresi berganda ini digunakan apabila jumlah variabel independennya minimal 2. Adapun hasil persamaan regresi linier berganda ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi seperti tabel di bawah ini :

**Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,176	3,731		7,016	,000
	X1	-1,444	,324	-1,351	-4,457	,004
	X2	,815	,229	1,306	3,562	,012
	X3	,844	,330	,822	2,557	,043

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2021)*

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 4. Uji t pada Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Uji t terhadap Variabel sistem informasi akuntansi (X1) didapatkan t hitung sebesar -4.457 dengan signifikansi t sebesar 0,004. Karena t hitung > t tabel (-

4.700 < +/- 2.44691) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,004<0,05), maka secara parsial Variabel sistem Informasi Akuntansi berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan

#### **5. Uji t pada Pengendalian Internal (X2)**

Uji t terhadap Variabel Pengendalian Internal (X2) didapatkan t hitung sebesar 3.563 dengan signifikansi t sebesar 0.012. Karena t hitung > t tabel (3.934>2.44691) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,0001<0,05), maka secara parsial Variabel Pengendalian Internal (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan

#### **6. Uji t pada Motivasi Kerja (X3)**

Uji t terhadap Variabel Motivasi Kerja (X3) didapatkan t hitung sebesar 3.563 dengan signifikansi t sebesar 0.012. Karena t hitung > t tabel (2.557>2.44691) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,043<0,05), maka secara parsial Variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan

#### **7. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 atau (0 < x < 1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

*R-Square* digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang kita gunakan dalam memprediksi nilai variabel dependen. Nilai ini merupakan fraksi dari variasi yang mampu dijelaskan oleh model. Nilai *R-square* berada pada interval angka nol dan satu. Sedangkan *Adjusted R Square* digunakan dalam mengukur seberapa besar tingkat keyakinan penambahan variabel independent yang tepat untuk menambah daya prediksi model dan biasanya nilai *Adjusted R Square* tidak pernah melebihi nilai *R-Square*

**Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					R Square Change
1	,964 <sup>a</sup>	,930	,895	,83833	,930
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: y					

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2021)

Hasil perhitungan regresi pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R square) yang diperoleh sebesar 0.930. Hal ini berarti 93% Kinerja Karyawan (Y) di Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan dipengaruhi oleh Sistem informasi Akuntansi (X1), Pengendalian Internal (X2) dan Motivasi kerja (X3) sedangkan sisanya yaitu 7% Kinerja Karyawan (Y) di Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yaitu seperti faktor sosial, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja,.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1. Pengaruh Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Sistem informasi akuntansi adalah seperangkat elemen yang saling bersamasama untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem harus memiliki organisasi, keterkaitan, integrasi, dan tujuan utama. Setiap bagian dari sistem disebut sebagai subsistem. Subsistem apapun dalam suatu sistem dapat dibagi lagi menjadi beberapa bagian atau subsistem baru. Menurut (Khairunnisa, 2018:1)

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan SIA terhadap Kinerja Karyawan . Hal tersebut ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  yang bernilai negatif ( $-4.700 < +/- 2.44691$ ) atau signifikansi  $t$  lebih kecil dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ), Sehingga dapat dinyatakan bahwasannya adanya pengaruh negatif dan signifikan antara Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan.

### **4.2.2. Pengaruh Variabel Pengendalian Internal (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut (Hery, 2014: 11) pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi asset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum atau undang-undang serta kebijakan manajemen telah di patuhi atau di jalan kan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan.

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh Positif dan signifikan Pengendalian Internal terhadap Kinerja

Karyawan .Hal tersebut ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besari dari pada  $t_{hitung}$  (3.934>2.44691) atau signifikansi  $t$  lebih kecil dari 0,05 (0,0001<0,05),,Sehingga dapat dinyaatakan bahwasannya adanya pengaruh Positif dan signifikan antara Pengendalian Internal terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.3. Pengaruh Variabel Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Mangkunegara (2011:94) mengemukakan bahwa “motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh Positif dan signifikan motivasi terhadap Kinerja Karyawan .Hal tersebut ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besari dari pada  $t_{hitung}$  (2.557>2.44691) atau signifikansi  $t$  lebih kecil dari 0,05 (0,043<0,05),Sehingga dapat dinyaatakan bahwasannya adanya pengaruh Positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan
2. Secara parsial variabel Pengendalian Internal (X2) berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan .
3. Secara parsial variabel motivasi (X3) berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan .

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pimpinan Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayan Medan. Memfleksibelkan penggunaan dari sistem Informasi Akuntansi hal ini dikarenakan adanya pengaruh yang negatif dan menjadikan karyawan tertekan karena adanya sistem tersebut.

2. Diharapkan pimpinan Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayon Medan. Memfleksibelkan pengendalian internal karena karyawan terus merasa terawasi dan tidak leluasa dalam melakukan sesuatu
3. Diharapkan pimpinan Pt. Bank Sumut KCP Pulo Brayon Medan. Terus memberikan motivasi terhadap karyawan demi menyongsong semangat karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Dwi PuspitaSari & Lely Dahlia. 2020. "Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai" 17.
- Azhar.Arsyad. 2013. Media pembelajaran. Jakarta: Rajagrafindo persada.
- Azhar.Susanto. 2017. Sistem informasi akuntansi-.Pemahaman konsep secara terpadu. edisi pertama.
- Diah Bayu ramadhani Lubis. 2018. "Pengaruh Penerapan Sistem Infromasi Akuntansi Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karaywan Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Internasional Kualanamu."
- Dkk, Mardia. 2021. *Sistem Informasi Dan Bisnis*. Yayasan Kita Menulis.
- Dwijanatri Prakasita N. 2018. "Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Dan Persediaan DI Central Steak And Coffe Boyolali" 7.
- Dewi.S.K 2012. pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan. terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta.
- Hery. 2014. *Pengendalian Akuntani Dan Manajemen*. Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan. malayu.2016. manajemen sumber daya manusia. Jakarta: penerbit bumi aksara.
- Indriawati.2015.metode penelitian manajemen dan bisnis konvergensi. Bandung:adiatma
- Jufrizen. 2018. Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- Januri. 2018 Peran Pengendalian Internal Dalam Penerapan Good Corporate Governance Pada PT.Nindya Karya (Persero) Wilayah I Medan
- Khairunnisa. 2018. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Sumut Cabang Kisaran)."
- Made Ambala Dita & Wayan Putra. 2016. "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Demokrasi."
- Muhammad Abu Wildan & Kulafus Saada. 2021. *Pentignya Motivasi Untuk Menignkatkan Kinerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH.A Wahab hasibullah.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen sumber daya perusahaan. PT Remaja.
- Mulyadi.2008. *Sistem informasi akuntansi*. Jakarta: Salemba empat
- Nasution Putra Nasution. 2015. "Peranan Dan Manfaat Sistem Informasi Akuntansi

Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.”

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.

Tugiman,Hiro.2006. Standar profesional audit internal. Yogyakarta: Kanisius

Winata Hadi. 2019. “Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk. (Bank BJB), Cabang BSD-Tangerang Selatan” 2.