

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN, SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI DAN PENDAPATAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PALMA
NAFINDO PRATAMA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : NADIA ARSUARI
NPM : 1905170069
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
KONSENTRASI : AKUNTANSI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Rabu, Tanggal 13 September 2023, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NADIA ARSUARI
N P M : 1905170069
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENDAPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PALMA NAFINDO PRATAMA
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

(Elizar Sinambela, SE., M.Si)

Penguji II

(M. Fahmi Panjaitan, SE., M.Si., Ak., CA., aCPA)

Pembimbing

(Mhd. Shareza Rajiz, SE., M.Acc)

PANITIA UJIAN

Ketua

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



Sekretaris

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : NADIA ARSUARI
N P M : 1905170069
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN,
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENDAPATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PALMA
NAFINDO PRATAMA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, SEPTEMBER 2023

Pembimbing Skripsi

(Mhd. Shareza Hafiz, SE., M.Acc)

Diketahui/Disetujui
oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU




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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NADIA ARSUARI
N P M : 1905170069
Dosen Pembimbing : Mhd. Shareza Hafiz., SE., M.Acc
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Penelitian : PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENDAPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PALMA NAFINDO PRATAMA


Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	-Perkuat latar belakang masalah	10-08-2023	
Bab 2	-Tambah indikator & Referensi -Teori	21-08-2023	
Bab 3	-Arah isi data -Gambarkan SEM PLS	25-08-2023	
Bab 4	-Perkuat Hasil. -Hasilnya dipresentasikan lebih baik lagi	28-08-2023	
Bab 5	to the point!	31-08-2023	
Daftar Pustaka	Mendeley!	1-09-2023	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace sedang Mega Hijau! 	02 September 2023	

Dosen Pembimbing

(Mhd. Shareza Hafiz., SE., M.Acc)

Medan, 2023

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi Akuntansi


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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Nadia Arsuari
Npm : 1905170069
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi Dan Pendapatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Nafindo Pratama

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil karya / penelitian saya sendiri, dan data – data yang diperoleh dalam skripsi ini adalah benar saya peroleh dari instansi tersebut, kecuali pada bagian yang dirujuk dari sumbernya.

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

Medan, 2023

Yang Menyatakan


Nadia Arsuari



ABSTRAK

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENDAPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PALMA NAFINDO PRATAMA

NADIA ARSUARI
NPM 1905170069

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : nadiaarsuari2001@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis Pendapatan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah Pada PT. Palma Nafindo Pratama dengan populasi 50 orang dan sampel sebanyak 50 orang dengan penarikan sampel menggunakan rumus Lemeshow. Hasil penelitian ini adalah Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pendapatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Nafindo Pratama.

Kata Kunci : Sistem Pengendalian Manajemen , Sistem Informasi Akuntansi, Pendapatan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MANAGEMENT CONTROL SYSTEMS, ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS AND REVENUES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PALM NAFINDO PRATAMA

**NADIA ARSUARI
NPM 1905170069**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : nadiaarsuari2001@gmail.com

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of the Management Control System on Employee Performance. To find out and analyze the Accounting Information System on Employee Performance. To find out and analyze Income on Employee Performance. To determine and analyze the influence of the Management Control System. Data collection techniques in this research used observation techniques and questionnaires. Data analysis techniques in this study used a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this research uses the PLS (Partial Least Square) software program. In this research, the object studied is PT. Palma Nafindo Pratama with a population of 50 people and a sample of 50 people with sampling using the Lemeshow formula. The results of this research are that the Management Control System has a significant effect on employee performance. Accounting Information Systems have a significant effect on Employee Performance. Income has a significant effect on employee performance at PT. Palma Nafindo Pratama.

Keywords: Management Control System, Accounting Information System, Income and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENDAPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PALMA NAFINDO PRATAMA”**.

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Terkhusus dan sangat istimewa untuk orang tua penulis tercinta dan terkasih, rasa hormat yang tulus penulis ucapkan terima kasih banyak untuk Ayahanda tercinta **Suhariono** dan Ibu **Yusniar Yetti** tercinta yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih Pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.

Dalam proses penyusunan Skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya saya mengucapkan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE, M.M., M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si.** selaku WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si.** selaku WD III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu **Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum S.E, M.Si.** selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Riva Ubar, S.E, M.Si., Ak., CA., CPA.** selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Mhd. Shareza Hafiz., SE., M.Acc** selaku dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Skripsi
8. Terima kasih juga saya ucapakan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Terima kasih juga saya ucapakan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. PT. Palma Nafindo Pratama, yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
11. Saudara kandung saya, Kompol Yofie Artanta S.I.K, Arvie Pratiwi, dan Nurul Mutiara yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan proposal ini.
12. Teman – teman seperjuangan saya, Ainul Alfi Syahrin, Nuhayati Widhya Putri, Nadya Syafira dan Fadlina Raya Nasution, yang selalu memberikan saya semangat dalam menulis menyelesaikan proposal ini..

Dalam Skripsi ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga Skripsi ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga Skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Amin Ya Rabbal'alam

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, September 2023
Penulis

NADIA ARSUARI
NPM 1905170069

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Rumusan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan teori	10
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.1.2. Tujuan Kinerja Karyawan	11
2.1.1.3. Faktor Faktor Kinerja Karyawan	16
2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan	19
2.1.2. Sistem Pengendalian Manajemen	20
2.1.2.1. Pengertian Sistem Pengendalian Manajemen.....	20
2.1.2.2. Faktor Faktor Sistem Pengendalian Manajemen.....	22
2.1.2.3. Tujuan Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen.....	26
2.1.2.4. Indikator Sistem Pengendalian Manajemen	26
2.1.3. Sistem Informasi Akuntansi.....	29
2.1.3.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi	29
2.1.3.2. Faktor-Faktor Sistem Informasi Akuntansi.....	30
2.1.3.3. Tujuan dan Manfaat Sistem Informasi Akuntansi.....	33
2.1.3.4. Indikator Sistem Informasi Akuntansi	34
2.1.4. Pendapatan	39
2.1.4.1. Pengertian Pendapatan	39
2.1.4.2. Manfaat Pemilihan Pendapatan	40
2.1.4.3. Faktor Faktor Penetapan Pendapatan	41
2.1.4.4. Indikator Pendapatan.....	41
2.2 Kerangka Konseptual	44
2.3 Hipotesis	47
BAB 3 METODE PENELITIAN	49
3.1. Pendekatan Penelitian	49

3.2 Definisi Oprasional	49
3.3 Pendapatan dan Waktu Penelitian	51
3.4 Teknik Penarikan Sampel	52
3.5 Teknik Pengumpulan Data	53
3.6 Teknik Analisis Data.....	53
BAB 4 HASIL PENELITIAN	61
4.1.Hasil Penelitian.....	61
4.2.Pembahasan.....	76
BAB 5 PENUTUP.....	81
5.1.Kesimpulan	81
5.2.Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Pendapatan PT. Palma Nafindo Pratama.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3.1 Indikator Variabel	50
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	51
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	53
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	61
Tabel 4.2 Umur Responden	62
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	62
Tabel 4.4 Lama Bekerja	63
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Sistem Pengendalian Manajemen ...	65
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Sistem Informasi Akuntansi.....	66
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Pendapatan.....	68
Tabel 4.9. Analisis Konvergen.....	69
Tabel 4.10. Validitas Konsistensi Internal	70
Tabel 4.11. Validitas Diskriminan	71
Tabel 4.12.Kolineiritas	73
Tabel 4.13. Hipotesis Pengaruh langsung.....	75
Tabel 4.15. Koefisien Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Perkembangan Kredit	2
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	47
Gambar 3.1 Gambar 3.1. Model Struktural PLS.....	55
Gambar 3. 2 Gambar 3.2. Model Analisis Persamaan Struktural.....	59
Gambar 4. 1 Uji Hipotesis.....	74

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar dapat bekerja secara optimal sesuai dengan target kerja. Berhasil tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia karena tanpa peran manusia meskipun faktor lain telah terpenuhi, organisasi tersebut tidak akan dapat berjalan. Apabila individu dalam sumber daya manusia berjalan efektif maka organisasi akan tetap berjalan secara efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan (Mutholib & Ammy, 2021).

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi (Prayogi & Rialdy, 2018).

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja (*Job Performance*) yang tinggi untuk mencapai keberhasilan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Sinambela & Sembiring, 2020).

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Sari, 2018).

Kinerja dapat di ketahui dan di ukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang di tetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan oleh pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Saragih, 2013).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Sistem Pengendalian Manajemen (Hinaya, 2018). Sistem pengendalian manajemen yang merupakan suatu alat yang digunakan untuk membantu manajemen dalam mengendalikan karyawan ini memiliki sistem turunan yang meliputi tentang pemrograman, anggaran, pelaporan dan juga pertanggungjawaban

(Suprانتiningrum & Lukas, 2021). Dari sini dapat diketahui bahwa salah satu penerapan sistem pengendalian manajemen adalah untuk dapat mengendalikan kinerja karyawan didalam menjalankan setiap tanggung jawab yang telah diberikan sesuai dengan rencana atau anggaran kerja yang telah ditetapkan (Rohmah et al., 2019).

Pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara profesional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Setiap usaha dalam mencapai tujuan perusahaan tidak lepas dari peranan sumber daya manusia (Anggraini, 2019). Perusahaan memiliki kebijakan masing-masing dalam menentukan sistem pengendalian manajemennya. Tentunya kebijakan ini juga mengacu kepada budaya kerja diperusahaan dan gaya kepemimpinan untuk memotivasi karyawannya. Sistem pengendalian manajemen juga dibentuk untuk memastikan bahwa rencana kerja atau strategi kerja di perusahaan dapat diterima dan dijalani dengan baik oleh setiap karyawan (Rohmah et al., 2019).

Sistem pengendalian yang dilakukan oleh manajemen juga untuk memastikan bahwa antara manajemen dan karyawan memiliki satu pemahaman dan pemikiran yang sama dalam memajukan perusahaan atau organisasi dimana tempat mereka bekerja. Manajemen memberikan arahan-arahan yang harus dilakukan oleh karyawan sesuai dengan aturan dan rencana kerja yang telah ditentukan, dan arahan-arahan tersebut harus dapat dimengerti oleh karyawan, sehingga dengan demikian sistem yang dibentuk dapat berjalan dengan baik. Pengendalian internal merupakan aktivitas yang diterapkan di sebuah instansi/badan/unit kerja baik itu di Pemerintah maupun di perusahaan swasta

sesuai kebijakan-kebijakan yang ditujukan untuk mengarahkan kepada peningkatan produktivitas hasil kerja dan meningkatkan kualitas perilaku karyawan (Vita et al., 2021).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Sistem Informasi Akuntansi dimana sistem informasi akuntansi berperan penting dalam aktivitas bisnis guna menangani kegiatan operasional perusahaan dalam memenuhi kebutuhan manajemen dalam pengambilan keputusan, sistem informasi akuntansi dirancang guna memberikan kemudahan perusahaan dalam menjamin semua transaksi yang telah dicatat secara tepat, valid, akurat dan dapat melindungi aktivitas perusahaan yang efektif dan efisien (Putri & Endiana, 2020).

Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang berfungsi untuk mengumpulkan dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan organisasi, mengubah data tersebut menjadi informasi yang berguna bagi pihak manajemen dan membuat perencanaan serta menyediakan pengendalian yang memadai untuk menjaga aset aset perusahaan. Kemampuan untuk memilih tujuan atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, menyangkut bagaimana melakukan pekerjaan yang benar disebut efektivitas. Suatu sistem informasi akuntansi yang efektif sangat penting bagi keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini disebabkan selain menyediakan informasi yang dibutuhkan pihak manajemen untuk mengambil keputusan, sistem informasi akuntansi juga berfungsi untuk menyediakan pengendalian intern yang memadai terhadap semua aset perusahaan. Di samping itu sistem informasi akuntansi dikatakan baik apabila mampu menyediakan

informasi yang cepat dan tepat kepada manajemen untuk membantu (Lubis & Syafira, 2021).

Sistem informasi akuntansi merupakan suatu komponen atau sub sistem dari suatu organisasi yang mempunyai tanggungjawab dan atas penyiapan informasi keuangan. Sistem informasi pada dasarnya dapat dioperasikan tanpa menggunakan komputer, akan tetapi kehadiran komputer dalam menangani tugas-tugas manusia dalam suatu sistem memiliki peran yang sangat besar dalam menunjang kelancaran sebuah sistem, sehingga informasi yang dibutuhkan oleh manajemen dapat disajikan dengan cepat dan tepat waktu (Mardia et al., 2021).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pendapatan. Pendapatan adalah salah satu faktor yang perlu diperhatikan karena akan berpengaruh terhadap kinerja. Pendapatan adalah total pendapatan kotor individu yang berasal dari upah, gaji, usaha, dan pengembalian dari investasi. Pendapatan yang tidak menentu dalam sebuah perusahaan atau ketika terjadi penurunan akan memunculkan suatu permasalahan. Hal ini mengingat kebutuhan dan keinginan di dalam keluarga nilainya akan terus mengalami kenaikan dan individu tidak akan pernah merasa puas dengan apa yang sudah dimiliki. Oleh karena itu, di dalam sebuah perusahaan dibutuhkan pengelolaan keuangan dalam pengelolaan keuangan yang baik dan tepat agar dapat memenuhi semua kebutuhannya (Gahagho et al., 2021).

Berdasarkan permasalahan selama ini di PT. Palma Nafindo Pratama di lihat dari kinerja para karyawan yang seringkali naik turun. Pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2022 menurunnya dan menetapnya pendapatan perusahaan yang menggambarkan sebagai salah satu bentuk kurangnya pengendalian

manajemen sehingga karyawan tidak bekerja dalam pemenuhan tujuan – tujuan perusahaan seperti halnya meningkatkan pendapatan pada perusahaan.

Selain itu, perusahaan belum menerapkan salah satu indikator dalam sistem pengendalian manajemen yaitu perumusan dan perencanaan strategi untuk meningkatkan pendapatan pada perusahaan. Penerapan sistem pengendalian manajemen dapat meningkatkan pendapatan (Yustien & Herawaty, 2022).

Perusahaan belum menerapkan salah satu indikator dalam sistem pengendalian manajemen yang mengakibatkan para karyawan tidak bekerja secara efektif dalam mencapai salah satu tujuan perusahaan yaitu mendapatkan pendapatan yang maksimal, sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan. Tujuan perusahaan yaitu memperoleh laba atau pendapatan yang maksimal (Hanum & Manullang, 2022).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya. Dan Kinerja karyawan tentunya dipengaruhi oleh pendapatan, dimana pendapatan merupakan sesuatu balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan seutuh bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan kepada seorang pegawai (Elvina & Darmayanti, 2022).

Tabel 1.1
Data Pendapatan PT. Palma Nafindo Pratama
Tahun 2017 – Tahun 2022

No	Tahun	Pendapatan
1	2017	Rp 13.774.580.470,00
2	2018	Rp 9.702.687.289,00
3	2019	Rp 15.623.443.001,00
4	2020	Rp 15.623.443.001,00
5	2021	Rp 15.623.443.001,00
6	2022	Rp 15.623.443.001,00

Berdasarkan data pendapatan pada perusahaan PT. Palma Nafindo Pratama dapat di lihat bahwa, pada tahun 2017 pendapatan pada perusahaan sebesar 13.774.580.470,00 dan pada tahun 2018 mengalami penurunan yaitu sebesar 9.702.687.289,00 dan pada tahun 2019 sampai dengan 2022 pendapatan perusahaan mengalami pendapatan yang tetap dengan jumlah sebesar 15.623.443.001.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi Dan Pendapatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Nafindo Pratama”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Perusahaan mengalami ketidakpastian pendapatan, dimana pada tahun 2018 mengalami penurunan pendapatan dan ditahun 2019 hingga 2022 mengalami pendapatan yang menetap disetiap tahunnya.
2. Perusahaan belum menetapkan salah satu indikator dalam sistem pengendalian manajemen yaitu perumusan dan perencanaan strategi untuk meningkatkan pendapatan pada perusahaan.
3. Perusahaan belum menerapkan salah satu indikator dalam sistem pengendalian manajemen yang mengakibatkan para karyawan tidak bekerja secara efektif dalam mencapai salah satu tujuan perusahaan yaitu mendapatkan pendapatan yang maksimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Palma Nafindo Pratama?
2. Apakah ada pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Palma Nafindo Pratama?
3. Apakah ada pengaruh pendapatan terhadap kinerja karyawan PT. Palma Nafindo Pratama?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Palma Nafindo Pratama
2. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Palma Nafindo Pratama

3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendapatan terhadap kinerja karyawan PT. Palma Nafindo Pratama

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi Dan Pendapatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Nafindo Pratama.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi Dan Pendapatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Nafindo Pratama.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.
- b. Bagi Perusahaan Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi Dan Pendapatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Nafindo Pratama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal dan merupakan efektivitas operasional dan pegawainya berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja yang sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Mangkunegara, (2020). Menurut Sedarmayanti, (2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Dan Kasmir, (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan kemampuan seorang pengurus yang mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Wibowo, (2020) Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja,

target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Sinambela & Tanjung, (2018).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Rivai, (2019) adapun tujuan dari penilaian kinerja pegawai antara lain yaitu:

1. Menjalankan peninjauan ulang atas kinerja pegawai di masa lalu
2. Memperoleh data yang sinkron dengan fakta dan sistematis dalam menentukan nilai suatu pekerjaan
3. Melakukan identifikasi kemampuan organisasi
4. Melakukan analisa kemampuan pegawai secara individual
5. Menyusun sasaran pada masa yang akan datang
6. Melihat prestasi kinerja pegawai secara nyata
7. Memperoleh data untuk penentuan struktur pemberian upah dan gaji yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.

Adapun manfaat dari dilakukannya penilaian kinerja pegawai ialah sebagai berikut:

1. Membrikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan
2. Bisa mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan
3. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan sebab ada feedback atau

umpan balik untuk pegawai yang berprestasi

4. Menghargai setiap kontribusi
5. Membuat komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan pihak pegawai.

Menurut Rosmaini & Tanjung, (2019) secara garis besar menyatakan bahwa tujuan dan manfaat kinerja adalah :

1. Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan pelatihan kerja pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program.
3. Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan.
4. Memberikan umpan balik kepada pegawai melalui bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.
5. Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

2.1.1.3. Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan,

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir, (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.1.3 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno, (2019) kinerja di pengaruhi 3 faktor yaitu:

1. Faktor Individu,

Adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2. Faktor dukungan organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3. Faktor dukungan manajemen

Kinerja organisasi dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

3. Faktor kemampuan,

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

4. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator menurut Kasmir, (2019) yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standart, target, dan waktu yang tersedia. Indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya.

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.dengan kata lain

bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6. Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan.

Sedangkan menurut menurut Wibowo, (2020) indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat

2.1.1.4 Indikator Kinerja karyawan

Indikator kinerja merupakan cirri-ciri yang dapat menilai atau melihat kinerja setiap karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara, (2020) Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan: akurat, benar dan tepat.

4. Sikap

Sikap adalah sebuah konstruk/konsep/bangunan yang bersifat hipotetik (hypothetical construct).

Menurut Rosmaini & Tanjung, (2019) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator kerja, antara lain adalah :

1. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (*Timelines*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. Hubungan antar perorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai.

2.1.2. Sistem Pengendalian Manajemen

2.1.2.1 Pengertian Sistem Pengendalian Manajemen

Sistem pengendalian manajemen mempengaruhi perilaku manusia. Sistem pengendalian manajemen yang baik akan mempengaruhi perilaku sedemikian

rupa sehingga memiliki tujuan yang selaras ; artinya tindakan-tindakan individu yang dilakukan untuk meraih tujuan-tujuan pribadi juga akan membantu untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Mulyadi, (2011) sistem pengendalian manajemen sebagai suatu sistem yang diterapkan oleh suatu organisasi untuk merencanakan tujuan organisasi dimasa yang akan datang, dan juga untuk menganalisa apakah rencana kerja organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan atau tidak.

Pengendalian manajemen berhubungan dengan arah kegiatan manajemen sesuai dengan garis besar pedoman yang sudah ditentukan dalam proses perencanaan strategi Hasibuan, (2017). Sistem pengendalian manajemen meramalkan besarnya jasa dan biaya untuk tiap level aktifitas, anggaran, evaluasi kinerja dan motivasi pegawai. Pada saat ini perkembangan organisasi yang menggunakan teknologi informasi harus diimbangi oleh kinerja pegawai yang baik sehingga dapat tercipta dan tercapainya tujuan-tujuan yang ingin di capai (Witjaksono, 2015).

Jadi, Sistem pengendalian manajemen adalah sistem kegiatan perencanaan dan pengendalian dalam organisasi, yang berada di antara dua kegiatan yaitu perumusan atau formulasi strategi yang dilakukan manajemen atas dan pengendalian tugas yang dilakukan manajemen level bawah/operasional. Sistem pengendalian manajemen merupakan sebuah sistem yang harus dirancang sehingga tindakan-tindakan setiap karyawan perusahaan untuk meraih kepentingannya juga dapat membantu mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

2.1.2.2. Faktor Faktor Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Witjaksono, (2015) menyatakan bahwa ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi sistem pengendalian manajemen, diantaranya :

1. Faktor Eksternal

Setiap perilaku manusia atau karyawan dalam perusahaan tentunya dapat terpengaruh dengan sistem formal yang berpengaruh pada kesamaan tujuan, namun dalam proses informal hal ini berpengaruh pada budaya, gaya manajemen dan etos kerja karena dalam mencapai strategi yang diinginkan diperlukan adanya keseimbangan antara mekanisme formal dengan informal, baik itu dari faktor eksternal atau internal. Faktor eksternal merupakan aturan-aturan yang ada dalam suatu organisasi yang mengatur sifat atau perilaku yang diharapkan dalam hidup bermasyarakat, seperti semangat dalam bekerja, rajin, gigih, dan keuletan yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaan sesuai waktu yang sudah ditetapkan.

2. Faktor Internal

a. Budaya Salah satu faktor internal yang sangat penting yaitu penerapan kebiasaan dalam suatu perusahaan itu sendiri, yang meliputi adanya toleransi antar umat beragama, norma dan nilai yang ada di perusahaan, dan segala hal positif yang dapat mencapai tujuan bersama perusahaan maka dari itu norma atau aturan budaya ini sangatlah penting dikarenakan dapat menjelaskan mengapa suatu perusahaan yang sama dapat memiliki sistem pengendalian manajemen formal

yang sama pula yang tentunya bervariasi dalam hal pengendalian actual.

- b. Gaya Manajemen Pada umumnya, perilaku karyawan mencerminkan manajer yang dianggap sebagai atasannya dan perilaku manajerpun mengikuti dari sikap pemilik perusahaan atau CEO yang pada setiap perusahaan memiliki manajer dengan kualitas dan perilaku yang berbeda-beda, yang diantaranya ramah dengan bawahan, kharismatik, santai, tegas karena tidak jarang ada manajer yang sangat sibuk dengan pekerjaannya sendiri, ada pula yang hanya bersantai sambil berkeliling melihat para karyawan yang sedang bekerja.
- c. Organisasi Informasi Pada setiap perusahaan tentunya memiliki struktur organisasi yang sangat menggambarkan hubungan antar karyawan yang formal, situasi dan keadaan sesungguhnya yaitu pemilik perusahaan yang memiliki tanggungjawab, manajer, dan para karyawan yang terlibat, penting untuk memahami hubungan pada struktur organisasi selama proses pengendalian manajemen berlangsung demi tercapainya tujuan perusahaan.
- d. Persepsi dan Komunikasi Cara untuk mencapai semua tujuan perusahaan, para manajer harus mengetahui dan sangat memahami tindakan apa yang harus dilakukan dan dijalankan setiap anggota karyawannya untuk mencapai tujuan tersebut, salah satu cara dapat diambil dari mencari informasi di berbagai jalur formal seperti dokumen atau arsip penting yang bermanfaat, maupun jalur informal

dengan menggali informasi dengan obrolan-obrolan yang dijalin dari banyak narasumber.

Menurut (Mulyadi, 2019) ada 2 faktor yang mempengaruhi penerapan sistem pengendalian manajemen, faktor informal dan formal.

1. Faktor Informal

- a. Faktor eksternal Norma-norma mengenai perilaku yang diharapkan dalam masyarakat, dimana organisasi menjadi bagiannya. Norma-norma ini mencakup sikap yang secara kolektif sering juga disebut etos kerja, keuletan, semangat, dan kebanggaan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas secara tepat waktu.
- b. Faktor Internal Faktor internal yang terpenting adalah budaya di dalam organisasi itu sendiri, yang meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma-norma perilaku serta asumsi-asumsi yang implisit diterima dan secara eksplisit dimanifestasikan di seluruh jajaran organisasi. Norma-norma budaya sangatlah penting karena hal tersebut bisa menjelaskan mengapa dua perusahaan dengan sistem pengendalian manajemen formal yang sama, bervariasi dalam hal penengendalian aktual. Gaya manajemen faktor internal yang barangkali memiliki dampak yang paling kuat terhadap pengendalian manajemen adalah gaya manajemen.

2. Faktor Formal Pengaruh besar lainnya adalah sistem yang bersifat formal. Sistem ini bisa kita lihat dari aturan-aturan, sebagai seperangkat tulisan yang memuat semua jenis instruksi dan pengendalian, termasuk di dalamnya adalah instruksi-instruksi jabatan, pembagian kerja, prosedur

standar operasi, panduan-panduan, dan tuntunan-tuntunan etis. Beberapa jenis aturan bisa dilihat di bawah ini :

- a. Pengendalian Fisik Penjaga keamanan, gudang-gudang yang terkunci, ruangan besi, passwords komputer, televisive pengawas, dan pengendalian fisik lainnya merupakan bagian dari struktur pengendalian.
- b. Manual Ada banyak pertimbangan untuk memutuskan aturan-aturan mana yang harus dituliskan ke dalam panduan, mana yang mesti diklasifikasikan sebagai pedoman, seberapa banyak toleransi yang diperbolehkan dan beberapa pertimbangan lainnya. Manual dalam organisasi birokratis jauh lebih rinci dibandingkan dengan aturan organisasi lain. Organisasi besar memiliki panduan dan aturan yang lebih banyak dibandingkan dengan organisasi-organisasi lain yang lebih kecil. Organisasi yang tersentralisasi memiliki banyak aturan dibandingkan dengan organisasi yang terdesentralisasi. Dan yang terakhir, organisasi memiliki unit-unit yang tersebar secara geografis (seperti jaringan restoran cepat saji) mempunyai lebih banyak aturan dibandingkan dengan organisasi yang terpusat secara geografis.
- c. Pengamanan Sistem Berbagai pengamanan sistem di rancang ke dalam sistem pemrosesan informasi untuk menjamin agar informasi yang mengalir melalui sistem itu akan bersifat akurat dan untuk mencegah kecurangan. Hal ini meliputi: pemeriksaan silang secara terinci; pembubuhan tanda tangan dan bukti-bukti lain bahwa sebuah transaksi telah dijalankan; melakukan pemilihan; menghitung uang yang ada dan

aktiva-aktiva yang mudah di bawa sesering mungkin; serta sejumlah prosedur lain. Hal tersebut juga mencakup pengecekan sistem yang dilakukan oleh auditor internal dan eksternal.

- d. Sistem Pnendalian Tugas Pengendalian tugas didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tugas-tugas tertentu dijalankan secara efektif dan efisien. Kebanyakan dari tugas-tugas itu dikendalikan melalui peraturan-peraturan. Jika sebuah tugas dijalankan menggunakan mesin otomatis, maka sistem otomatis itu sendiri akan menyediakan pengendalian.

2.1.2.3. Tujuan Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Mulyadi, (2019) menyatakan tujuan perancangan suatu sistem pengendalian manajemen.

1. Diperolehnya keandalan dan intergritas.
2. Kepatuhan pada kebijakan, rencana, prosedur, peraturan dan ketentuan yang berlaku. Kepatuhan pada kebijakan, rencana, prosedur, peraturan dan ketentuan yang berlaku dapat dicapai melalui sistem pengendalian manajemen.
3. Melindungi harta perusahaan, pada umumnya pengendalian disusun dan diimplementasikan untuk melindungi harta perusahaan.
4. Pencapaian kegiatan yang ekonomis dan efisien, sumber daya bersifat terbatas mendorong organisasi menerapkan prinsip ekonomi.

2.1.2.4. Indikator Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Witjaksono, (2015) terdapat empat proses atau langkah-langkah sistem pengendalian manajemen :

1. Perumusan dan perencanaan strategi

Perumusan adalah proses penetapan visi, misi, tujuan, sasaran, tujuan (outcome), arah dan kebijakan, serta strategi yang dilakukan perusahaan, fase ini merupakan proses penentuan program, kegiatan atau proyek yang harus dilaksanakan oleh suatu organisasi atau perusahaan dan menentukan jumlah sumber daya yang dibutuhkan

Perbedaan dalam perumusan strategi adalah bahwa perumusan strategi yaitu suatu proses mengidentifikasi strategi, sedangkan perencanaan strategi yaitu proses mencari tahu bagaimana cara menerapkan strategi sedangkan perencanaan strategis adalah proses yang sistematis dengan prosedur dan jadwal yang jelas dan teratur. Suatu perusahaan atau organisasi yang tidak menjalankan fase ini tentunya akan sangat berpengaruh pada anggaran perusahaannya.

2. Penganggaran Anggaran

Merupakan suatu program yang dinyatakan secara kuantitatif dalam satuan moneter selama periode waktu tertentu, biasanya per satu tahun, penganggaran sendiri merupakan suatu proses penentuan peran setiap manajer dalam melaksanakan suatu program atau strategi. Penganggaran yang efektif tentu melibatkan setiap unit dalam perusahaan, sehingga setiap unit memiliki tanggung jawab untuk memenuhi anggaran yang sudah ditargetkan sebelumnya.

3. Implementasi dan Pengukuran

Pada fase ini perlu dilakukannya survei terhadap berbagai sumber daya yang digunakan dan pendapatan yang dihasilkan perusahaan, catatan dan

biaya ini diklasifikasikan sesuai program dan pusat tanggung jawab yang telah 19 ditetapkan, klasifikasi yang sesuai untuk program digunakan sebagai dasar untuk pemrograman perusahaan di masa depan sedangkan klasifikasi berorientasi akuntabilitas digunakan untuk mengukur kinerja manajer.

4. Evaluasi Kerja

Fase ini paling penting dikarenakan menutup siklus proses akuntansi sehingga semua data dapat dikumpulkan untuk proses akuntansi, evaluasi dilakukan dengan membandingkan hasil pelaksanaan anggaran dengan anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja oleh perusahaan tentunya bervariasi tergantung pada budaya dan aturan yang sudah ditetapkan dalam perusahaan, pada fase ini juga disebut sebagai pencapaian hasil kerja yang sudah didapat perusahaan dan dapat menjadi tolak ukur penilaian setiap karyawan yang bekerja di perusahaan apakah maksimal atau tidaknya kinerja yang sudah dilakukan.

Menurut Mulyadi, (2019) mengemukakan bahwa indikator sistem pengendalian manajemen terdiri atas:

1. Sistem pengendalian manajemen difokuskan pada program dan pusat-pusat tanggung jawab.
2. Informasi yang diproses pada sistem pengendalian manajemen terdiri atas, data terencana dalam bentuk program anggaran dan standar, data aktual mengenai apa yang telah dan yang sedang terjadi.

3. Sistem pengendalian manajemen biasanya berkaitan erat dengan struktur keuangan dimana sumber daya dan kegiatan-kegiatan organisasi dinyatakan dalam suatu moneter.
4. Sistem pengendalian manajemen merupakan sistem organisasi total dalam arti bahwa sistem ini mencakup semua aspek dari operasi organisasi.
5. Aspek-aspek perencanaan dari sistem pengendalian manajemen cenderung mengikuti pola dan jadwal tertentu.

2.1.3 Sistem Informasi Akuntansi

2.1.3.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi dapat dimanfaatkan oleh banyak pihak untuk mencapai keunggulan perusahaan melalui kecepatan, fleksibilitas, integrasi, dan keakuratan informasi yang dihasilkan. Sistem informasi akuntansi mampu memberikan kesempatan bagi pebisnis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan sehingga memungkinkan perusahaan mencapai keunggulan kompetitif.

Menurut (Zamzami et al., 2021) sistem informasi akuntansi adalah suatu instrumen organisasional yang tergabung ke dalam bagian sistem informasi dan teknologi (SIT) dirancang untuk membantu pengelolaan dan pengendalian bidang ekonomi atau keuangan suatu perusahaan.

Menurut (Putri & Endiana, 2020) Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya menjadi informasi yang akan dikomunikasikan kepada berbagai pihak pengambil keputusan

Menurut (Fitria & Sudarmadi, 2019) bahwa Sistem informasi akuntansi dapat pula didefinisikan sebagai suatu sistem yang berfungsi untuk mengorganisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi untuk menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan dalam pembuatan keputusan manajemen dan pimpinan perusahaan dan dapat memudahkan pengelolaan perusahaan.

Menurut (Susanto, 2015) sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut: “Sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub-sub sistem/komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan”.

Menurut (Laudon & Laudon, 2012) Sistem informasi merupakan seperangkat komponen yang saling berhubungan satu sama lain yang berfungsi mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi didalam mendukung pembuatan keputusan dan pengawasan dalam organisasi

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sistem yang saling berhubungan dan bekerja sama untuk memproses data dan transaksi untuk menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan.

2.1.3.2 Faktor Faktor Sistem Informasi Akuntansi

Dalam pengelolaan aset diperlukan suatu sistem informasi yang baik dalam mendapatkan informasi yang akurat. Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan sistem informasi (Bodnar et al., 2013) sebagai berikut :

1. Kemudahan penggunaan (*Ease of Use*)

Merupakan ukuran atau tingkatan dimana seseorang percaya bahwa system informasi atau computer dapat dengan mudah dipahami dan digunakan.

2. Dukungan pengetahuan internal (*Internal Support*)

Merupakan dukungan pengetahuan teknis yang dimiliki secara individual maupun kelompok mengenai pengetahuan teknologi informasi.

3. Pelatihan Internal (*Internal Training*)

Merupakan sejumlah pelatihan yang sudah pernah diperoleh pengguna (user) dari pengguna lainnya (other user) atau dari spesialisasi komputer yang ada di dalam organisasi.

4. Dukungan manajemen (*Management Support*)

Merupakan tingkat dukungan secara umum yang diberikan manajemen puncak dalam organisasi.

5. Dukungan eksternal (*External Support*)

Merupakan dukungan pengetahuan teknis dari pihak luar yang dimiliki secara individual maupun kelompok mengetahui pengetahuan tentang teknologi informasi.

6. Pelatihan eksternal (external training)

Merupakan sejumlah pelatihan yang sudah pernah diperoleh pengguna (User) dari pengguna lainnya (other user) atau spesialisasi computer dari pihak luar.

Menurut (Romney & Marshall, 2015) ada beberapa faktor Sistem Informasi Akuntansi yaitu terdiri dari :

1. *People*

Orang merupakan sumberdaya yang terlibat dalam pembuatan system informasi, pengumpulan, pengolahan data, pendistribusian dan pemanfaatan informasi. Dengan demikian people merupakan orang-orang yang mengoperasikan sistem dan melakukan berbagai fungsi system informasi akuntansi.

2. *Procedures dan instructions*

Prosedur merupakan rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama. Prosedur penting dimiliki bagi suatu organisasi agar segala sesuatu dapat dilakukan secara seragam. Prosedur dalam hal ini baik prosedur manual maupun terkomputerisasi, yang dilibatkan dalam mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data tentang aktivitasaktivitas organisasi.

3. *Data.*

Data merupakan kumpulan data-data yang tersimpan di dalam media penyimpanan di suatu organisasi. Dengan demikian data dalam hal ini adalah ketersediaan data organisasi dan data aktivitas proses transaksi yang dilakukan organisasi

4. *Software*

Merupakan kumpulan program yang digunakan untuk menjalankan komputer, sedangkan program merupakan kumpulan perintah-perintah komputer yang tersusun secara sistematis. Software dipakai untuk memproses data organisasi

5. *Infrastructure Of Information Technology*

Infrastruktur teknologi informasi termasuk komputer, peralatan pendukung, dan peralatan komunikasi jaringan.

6. *Internal Controls And Security Measures*

Merupakan aktivitas control atas data dan upaya melindungi data dari system informasi akuntansi

2.1.3.3 Manfaat Sistem Informasi Akuntansi

Ada 3 (tiga) manfaat sistem informasi akuntansi menurut (Zamzami et al., 2021) adalah sebagai berikut:

1. Guna memenuhi setiap kewajiban sesuai dengan otoritas yang diberikan kepada seseorang (*to fulfill obligations relating to stewardship*).

Pengelolaan perusahaan selalu mengacu kepada tanggung jawab manajemen guna menata secara jelas segala sesuatu yang diberikan dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

2. Setiap informasi yang dihasilkan merupakan bahan yang berharga bagi pengambilan keputusan manajemen (*to support decision making by internal decision makers*).

Sistem informasi menyediakan informasi guna mendukung setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan sesuai dengan pertanggungjawaban yang ditetapkan.

3. Sistem informasi diperlukan untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan sehari-hari (*to support the-day-to-day operations*).

Sistem informasi menyediakan informasi bagi setiap setuan tugas dalam berbagai level manajemen, sehingga mereka dapat lebih produktif.”

4. Peranan Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi akuntansi suatu organisasi memainkan peranan yang sangat penting dalam membantu organisasi untuk mengadopsi dan mempertahankan posisi strateginya. Mencapai kesesuaian yang baik antar aktivitas membutuhkan pengumpulan data tiap aktivitas.

Menurut (Putri & Endiana, 2020) Tujuan sistem informasi akuntansi, yaitu:

1. Mengamankan harta/kekayaan perusahaan.
Harta/kekayaan di sini meliputi kas perusahaan, persediaan barang dagang, termasuk asset tetap perusahaan.
2. Menghasilkan beragam informasi untuk pengambilan keputusan
3. Menghasilkan informasi untuk pihak eksternal
4. Menghasilkan informasi untuk penilaian kinerja karyawan atau divisi.
5. Menyediakan data masa lalu untuk kepentingan audit.
6. Menghasilkan informasi untuk penyusunan dan evaluasi anggaran perusahaan.

Menghasilkan informasi yang diperlukan dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian.

2.1.3.4. Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Menurut (Jeyaraj, 2020) indikator Sistem Informasi Akuntansi yaitu diantaranya :

1. *System Quality*(Kualitas Sistem)

Kualitas sistem berarti kualitas dari kombinasi hardware dan software dalam sistem informasi. Fokusnya adalah performa dari sistem, yang menunjukkan seberapa baik kemampuan perangkat keras, perangkat lunak,

kebijakan, prosedur dari sistem informasi dapat menyediakan informasi kebutuhan. Adapun Pengukuran dari kualitas sistem tersebut diatas dapat dilihat dari segi:

a. Kenyamanan akses

Tingkat kesuksesan sistem informasi akuntansi dapat dilihat dari tingkat kenyamanan pengguna dalam menggunakan sistem informasi. Dengan tingginya tingkat kenyamanan suatu sistem informasi maka pengguna akan sering menggunakan sistem informasi untuk mencari informasi yang dibutuhkan.

b. Keluwesan sistem (*flexibility*)

Keluwesan (*flexibility*) sistem informasi sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan sistem. Pengguna akan lebih memilih sistem yang lebih fleksibel dibandingkan dengan sistem yang kaku. Dengan tingkat fleksibilitas yang tinggi maka pengguna dapat dengan lebih mudah.

c. Realisasi dari ekspektasi-ekspektasi pemakai

Jika sebuah sistem dapat merealisasikan ekspektasi (harapan) dari pemakaian dalam mencari sebuah informasi maupun penggunasistem maka sistem akan lebih disukai oleh para pengguna.

d. Kegunaan dari fungsi-fungsi spesifik

Setiap sistem informasi dapat dibedakan fungsi-fungsi yang dimilikinya banyak sistem informasi lebih diminati karena memiliki fungsi-fungsi yang lebih spesifik dari sistem informasi lain.

2. *Information Quality* (Kualitas Informasi)

Information quality merupakan output dari pengguna sistem informasi oleh pengguna (user). Variabel ini menggambarkan kualitas informasi yang dipersepsikan oleh pengguna yang diukur dengan keakuratan akurasi (accuracy), ketepatan waktu (time liness), dan penyajian informasi (format). Adapun Pengukuran dari kualitas sistem tersebut diatas dapat dilihat dari segi :

a. Kelengkapan (*completness*)

Informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi dapat dikatakan berkualitas jika informasi yang dihasilkan lengkap. Informasi yang lengkap ini sangat dibutuhkan oleh pengguna dalam pengambilan keputusan. Informasi yang lengkap ini mencakup seluruh informasi yang dibutuhkan oleh pengguna dalam menggunakan sistem informasi tersebut secara berkala setelah merasa puas terhadap sistem informasi tersebut.

b. Relevance (*relevance*)

Kualitas informasi suatu sistem informasi dikatakan baik jika relevan terhadap kebutuhan pengguna atau dengan kata lain informasi tersebut mempunyai manfaat untuk penggunanya.

c. Akurat (*accurate*)

Informasi yang dihasilkan oleh suatu sistem informasi harus akurat karena sangat berpengalaman bagi pengambilan keputusan penggunanya. Informasi yang akurat berarti bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak memberikan informasi yang salah.

d. Ketepatan waktu (*timeliness*)

Informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat, informasi yang sudah usang tidak akan mempunyai nilai lagi, karena informasi merupakan landasan di dalam pengambilan keputusan. Jika pengambilan keputusan terlambat, maka dapat berakibat fatal untuk organisasi sebagai pengguna suatu sistem informasi tersebut.

e. Format

Sistem informasi suatu organisasi memudahkan pengguna untuk memahami informasi yang disediakan oleh sistem informasi mencerminkan kualitas informasi yang baik. Jika penyajian informasi disajikan dalam bentuk yang tepat dalam informasi yang dihasilkan dianggap berkualitas sehingga memudahkan pengguna untuk memahami sistem informasi yang dihasilkan oleh suatu sistem informasi

3. *Service Quality* (Kualitas Pelayanan)

Kualitas layanan sistem informasi merupakan pelayanan yang didapatkan pengguna dari pengembang sistem informasi, layanan dapat berupa update sistem informasi dan respon dari pengembang jika informasi mengalami masalah.

4. *Use* (Penggunaan)

Penggunaan mengarah pada seberapa sering pengguna memakai sistem informasi. Dalam kaitannya dengan hal ini penting untuk membedakan apakah pemakaian termasuk keharusan yang harus dihindari atau sukarela. Variabel ini diukur dengan indikator yang digunakan yang terdiri dari satu

item yaitu seberapa sering pengguna (user) menggunakan sistem informasi tersebut (frekuensi of use).

5. *User satisfaction* (Kepuasan Pemakai)

Kepuasan pengguna merupakan respon dan umpan balik yang dimunculkan pengguna setelah memakai sistem informasi. Sikap pengguna terhadap sistem informasi merupakan kriteria subjektif mengenai seberapa suka pengguna terhadap sistem yang digunakan. Adapun Pengukuran dari kualitas sistem tersebut diatas dapat dilihat dari segi :

a. Efisiensi

Kepuasan pengguna dapat tercapai jika sistem informasi membutuhkan pengguna secara efisiensi. Keefisienan ini dapat dilihat dari sistem informasi yang dapat memberikan solusi terhadap pekerjaan pengguna kaitannya dengan aktivitas pelaporan data secara efisien.

b. Keefektifan

Keefektifan sistem informasi dalam memenuhi kebutuhan pengguna dapat mengakibatkan kepuasan pengguna terhadap sistem informasi tersebut. Keefektifan sistem informasi ini dapat dilihat dari kebutuhan yang dimiliki pengguna untuk dapat tercapai sesuai dengan harapan atau target yang diinginkan.

c. Kepuasan

Kepuasan pengguna dapat diukur melalui rasa puas yang dirasakan pengguna dalam menggunakan sistem informasi perpustakaan. Perasaan puas oleh pengguna dapat ditimbulkan dari fitur-fitur yang

disediakan sistem. Informasi perpustakaan dan kualitas informasi sistem yang dihasilkan oleh sistem informasi perpustakaan.

6. *Net Benefit* (Keuntungan Perusahaan)

Manfaat-manfaat bersih merupakan dampak (*impact*) keberadaan dan pemakaian sistem informasi terhadap kualitas kerja secara individual maupun organisasi termasuk didalamnya produktivitas, meningkatkan pengetahuan dan mengurangi lama waktu pencarian informasi.

Menurut (Laudon & Laudon, 2012) memberikan lima dimensi untuk mengukur keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi, dimensi-dimensi tersebut adalah:

1. Tingkat penggunaan yang tinggi (*high level of system use*)
2. Kepuasan pengguna terhadap sistem (*user satisfaction on system*)
3. Sikap yang positif (*favorable attitude*) pengguna terhadap sistem tersebut
4. Tercapainya tujuan sistem informasi (*achieved objectives*)
5. Imbal balik keuangan (*financial payoff*)

2.1.4. Pendapatan

2.1.4.1 Pengertian Pendapatan

Pendapatan adalah hasil dari kegiatan penjualan barang atau jasa disebuah perusahaan dalam periode tertentu. Sebenarnya tidak hanya hasil dari penjualan, pendapatan sebuah perusahaan bisa juga berasal dari bunga aktiva perusahaan.

menyatakan bahwa pendapatan (*Personal Income*) adalah total pendapatan kotor seorang individu yang berasal dari upah, perusahaan bisnis, dan berbagai hasil dari investasi (Gahagho et al., 2021).

(Alexander & Pamungkas, 2019) menyatakan bahwa “*Income* atau penghasilan bukan hanya didapatkan dari gaji atau upah melainkan terdapat banyak jenis penghasilan yang juga harus individu masukkan pada penghasilan seperti bonus dan komisi, dukungan dan tunjangan anak, bantuan publik, manfaat jaminan sosial, pensiun dan pendapatan bagi hasil, beasiswa dan hibah, bunga dan dividen yang diterima (dari rekening tabungan, investasi, obligasi, atau pinjaman kepada orang lain), pendapatan dari penjualan aset, dan penghasilan lain (hadiah, pengembalian uang pajak, sewa, royalti)”

Menurut (Purwidiyanti & Mudjiyanti, 2016) menyatakan bahwa “*personal income* adalah total pendapatan kotor tahunan seorang individu yang berasal dari upah, perusahaan bisnis dan berbagai investasi.

Berdasarkan beberapa definisi dari pendapatan maka dapat disimpulkan bahwa pendapatan adalah peningkatan atau penambahan dari seluruh transaksi distributif yang diterima oleh seseorang, suatu keluarga atau rumah tangga selama periode tertentu.

2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Pendapatan

Menurut (Hidayat & Kayati, 2020) mendefinisikan pendapatan sebagai imbalan atau penghasilan selama sebulan baik berupa uang maupun barang yang diterima oleh seseorang yang bekerja.

Badan Pusat Statistik memberikan pengertian pendapatan yang digolongkan menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

1. Pendapatan berupa uang, yaitu sebagai penghasilan berupa uang yang sifatnya regular dan biasanya diterima sebagai balas jasa atau kontraprestasi.

2. Pendapatan berupa barang, adalah sebagai barang yang sifatnya regular akan tetapi tidak selalu berbentuk balas jasa yang diterima dalam bentuk barang jasa. Barang atau jasa yang diperoleh dinilai dengan harga pasar sekalipun tidak disertai transaksi uang oleh yang menikmati barang atau jasa tersebut.
3. Penerimaan yang buka merupakan pendapatan, yaitu penerimaan yang berupa pengambilan tabungan, penjualan barang-barang yang dipakai, pinjaman uang, hadiah, warisan dan sebagainya.

2.1.4.3. Faktor Faktor Pendapatan

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pendapatan dalam jurnalnya (Butarbutar et al., 2017) adalah sebagai berikut :

1. Modal adalah semua bentuk kekayaan yang dapat digunakan langsung maupun tidak langsung dalam prsoses produksi untuk menambah output.
2. Menurut Sukimo, tenaga kerja bukan saja berarti jumlah buruh yang terdapat dalam perekonomian
3. Lama usaha merupakan lama nya pedagang berkarya pada usaha perdagangan yang sedang dijalani saat ini

2.1.4.4. Indikator Pendapatan

Penghasilan yang didapat seseorang tentunya dinilai berdasarkan beberapa hal. Penilaian ini yang menjadi dasar untuk mengetahui berapa hasil yang didapatkan dari apa yang telah kita kerjakan. Adapun indikator penilaian pendapatan seseorang berdasarkan penelitian (Reviandani, 2019) antara lain sebagai berikut:

1. Bonus dan Insentif

Bonus merupakan pembayaran yang diberikan kepada seseorang atas pekerjaan yang telah ia lakukan sehingga orang lain memperoleh keuntungan yang lebih dari target yang diharapkan. Sedangkan insentif adalah pembayaran yang diberikan perusahaan karena mencapai atau melebihi target yang ditentukan sehingga menambah semangat kerja seseorang.

2. Pemasukan Tambahan

Pemasukan tambahan merupakan penghasilan yang didapat seseorang diluar pekerjaan utamanya. Seseorang umumnya mencari penghasilan tambahan karena penghasilan utamanya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan.

3. Pemasukan Gaji Rutin

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Dari sudut pandang pelaksanaan bisnis, gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasi, dan karenanya disebut dengan biaya personel atau biaya gaji.

4. Investasi

Dengan berinvestasi dapat diketahui apakah seseorang mampu menyiasati keuangannya untuk memenuhi kebutuhan dan berinvestasi

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Sari & Herawati, 2023)	Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial PT. Telkom Indonesia (persero) Tbk Witel Medan dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajeria
2	(Anggraini, 2019)	Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan	Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
3	(Hutapea & Malau, 2022)	Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gmahk Konfrens Jawa Kawasan Timur.	Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gmahk Konfrens Jawa Kawasan Timur.
4	(Hinaya, 2018)	Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Palopo	pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap variable kinerja karyawan
5	(Yustien & Herawaty, 2022)	Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Medis Pada Puskesmas di Kota Jambi	Sistem pengendalian manajemen pada kinerja karyawan pelayanan medis puskesmas kota Jambi sudah dilaksanakan secara efektif. Hal ini dapat dilihat dari indikator struktur pengendalian manajemen dan proses sistem pengendalian manajemen dalam kategori baik
6	(Elvina & Darmayanti, 2022)	Pengaruh Pendapatan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Di Setretariat Daerah (Setda) Kab. Abdy	Pendapatangaji terhadap kinerja pegawai sangat berpengaruh, gaji yang layak serta kedisiplinan dalam bekerja akan membuat pegawai

			tetap loyal, termotivasi sehingga menghasilkan kinerja yang baik.
7	(Rizaldi & Suryono, 2015)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya	Bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
8	(Nandasari & Ramlah, 2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap n kinerja karyawan pada RSUD Labuang Baji

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem pengendalian manajemen merupakan sistem yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi anggota organisasi untuk melaksanakan strategi dan kebijakan organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari sistem pengendalian manajemen di perusahaan adalah untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan membantu manajemen di dalam pengendalian keseluruhan aktifitas untuk pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Penerapan sistem pengendalian manajemen perlu dilaksanakan untuk memastikan segala aktifitas berjalan sesuai dengan yang diharapkan serta untuk mengetahui apakah sistem tersebut dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Sari & Herawati, 2023)

Sistem pengendalian manajemen sangat penting untuk keunggulan bersaing dan keunggulan kinerja bagi karyawan, dengan sendirinya dijadikan sebagai alat

untuk memudahkan karyawan dalam menggunakan semua sumberdaya baik yang bersifat tangible maupun intangible untuk bersaing. Oleh karena itu semua karyawan berusaha agar orientasi kinerja dan strategi bisnis dapat direfleksikan dalam sistem pengendalian manajemen yang merupakan fungsi kritis dalam organisasi. Alasan ini memberikan makna bahwa kegagalan seorang karyawan adalah karena kegagalan dalam menjalankan sistem pengendalian manajemen sehingga sangat fatal bagi karyawan tersebut, sebagaimana yang digunakan untuk mengelola tekanan antara penciptaan inovasi dan pencapaian tujuan yang dapat diprediksikan dan menyeimbangkan dilema dasar organisasi antara pengendalian dan fleksibilitas Penggunaannya dalam perusahaan, pada dasarnya berkaitan dengan tekanan yang bersifat positif maupun negatif (Hinaya, 2018)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anggraini, 2019) menunjukkan bahwa Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem informasi akuntansi dapat lebih mudah diterapkan dengan adanya teknologi informasi. Sistem informasi akuntansi memproses berbagai transaksi keuangan dan transaksi nonkeuangan yang secara langsung mempengaruhi pemrosesan transaksi keuangan pada perbankan. Karyawan yang berintegritas pada perbankan akan menciptakan budaya yang berintegritas dalam perbankan di Tembilahan, dan budaya yang berintegritas ini selanjutnya akan menciptakan lingkungan Perbankan yang bernilai, sehingga perusahaan dapat lebih fokus pada situasi jangka panjang yang lebih baik dari karyawan, pelanggan, dan investor yang berakibat keunggulan dalam kinerja perbankan. Salah satu ciri seseorang

berintegritas adalah melalui konsistensi antara perkataan dan perbuatan (Krismiaji, 2016).

Kinerja adalah sesuatu yang tidak dapat ditawar-tawar, sehingga komitmen serta integritas para pemimpin senior merupakan isu vital. Integritas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika kita dapat mempertanggungjawabkan atau mewujudkan apa yang telah diucapkan, apa yang telah kita janjikan menjadi suatu kenyataan dan realitas maka pada saat bersamaan dapat tercipta hubungan yang harmonis dengan pelanggan, rekan kerja, dan perusahaan (Melasari, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dita & Putra, 2016) (Rizaldi & Suryono, 2015) menunjukkan bahwa Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3. Pengaruh Pendapatan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Alpi, 2019)

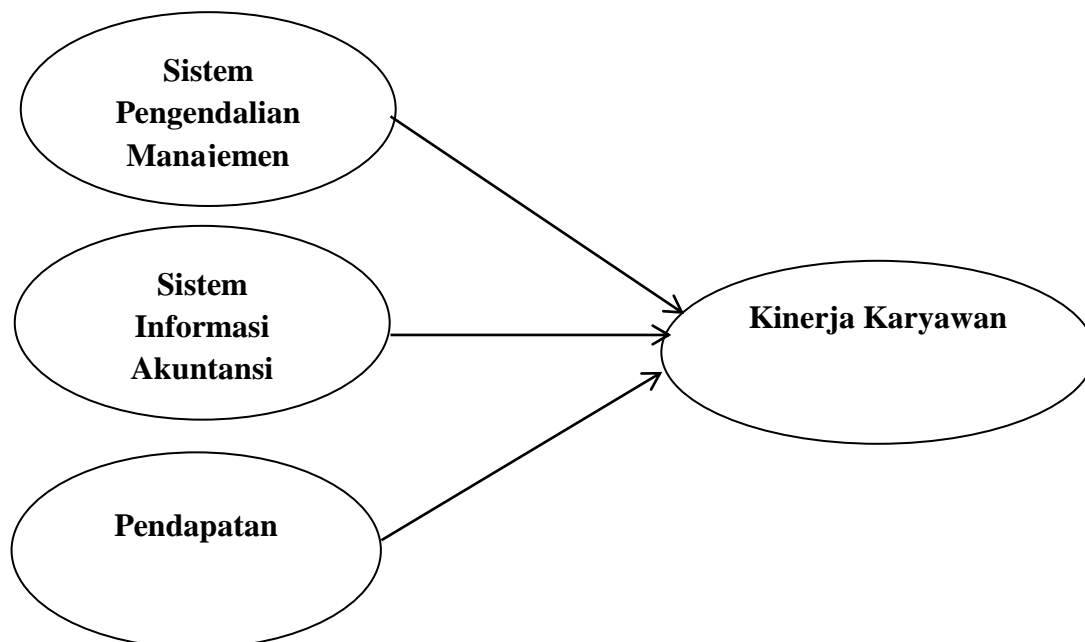
Menurut Badan Pusat Statistik (2019) pendapatan adalah keseluruhan jumlah sumber daya yang diterima oleh rumah tangga atau perorangan dari berbagai sumber keuangan selama jangka waktu tertentu (biasanya satu bulan).

Pendapatan yang diterima setiap individu memberi kesempatan untuk bertindak secara bertanggung jawab dalam hal mengelola keuangan. Pada penelitian ini, didapatkan hasil rata-rata pendapatan yang diterima karyawan dari hasil bekerja digunakan untuk membayar tagihan dan konsumsi. Hal tersebut

dapat dilihat berdasarkan jawaban responden yang kebanyakan menyatakan selalu pada item pernyataan membayar semua tagihan tepat waktu (tagihan listrik, telepon, air PDAM, pulsa pasca bayar,dll) dan sering pada item pernyataan melunasi kartu kredit secara penuh setiap bulan. Sedangkan untuk kegiatan menabung, investasi, dan asuransi kadang – kadang dilakukan. Hal ini wajar dilakukan, mengingat pendapatan yang diperoleh mahasiswa masih tergolong sedang sehingga pendapatan tersebut hanya cukup digunakan untuk kegiatan membayar tagihan dan konsumsi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Elvina & Darmayanti, 2022), (Maulana, 2023) dan (Trimayanti & Herawati, 2016) menyebutkan tingkat pendapatan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015)

1. Ada pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Palma Nafindo Pratama
2. Ada pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Palma Nafindo Pratama
3. Ada pengaruh tingkat pendapatan terhadap kinerja karyawan PT. Palma Nafindo Pratama

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.” Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif adalah penelitian di mana pemaknaan fenomena atau variabel yang diteliti didasarkan kepada ukuran-ukuran kuantitatif variabel seperti angket, tes dan pengamatan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

Dalam penelitian ini penulis meneliti menggunakan Variabel dependen yakni Kinerja Karyawan sebagai (Y) dan variabel independen, yaitu Sistem Pengendalian Manajemen sebagai (X_1), Sistem Informasi Akuntansi sebagai (X_2) dan Pendapatan sebagai (X_3).

Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional Penelitian	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan Antar Karyawan 	Likert
Sistem Pengendalian Manajemen (X₁)	sistem pengendalian manajemen sebagai suatu sistem yang diterapkan oleh suatu organisasi untuk merencanakan tujuan organisasi dimasa yang akan datang, dan juga untuk menganalisa apakah rencana kerja organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan atau tidak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perumusan dan perencanaan strategi 2. Penganggaran Anggaran 3. Implementasi dan Pengukuran 4. Evaluasi Kerja 	Likert
Sistem Informasi Akuntansi (X₂)	Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya menjadi informasi yang akan dikomunikasikan kepada berbagai pihak pengambil keputusan (Putri & Endiana, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem Quality 2. Information Quality 3. Service Quality 4. User 5. User Satisfaction 6. Net Benefit 	Likert
Pendapatan (X₃)	Pendapatan adalah penghasilan seseorang yang didapat dari berbagai sumber baik itu upah dan gaji maupun pendapatan dari hal lainnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bonus dan Insentif 2. Pemasukan Tambahan 3. Pemasukan gaji rutin 4. Investasi 	Likert

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019)

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Palma Nafindo Pratama yang berjumlah 50 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayani, 2015). Sampel dalam penelitian ini adalah semua Karyawan PT. Palma Nafindo Pratama.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (total sampling). *Sampling jenuh* adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendrayani, 2015)

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 50 Karyawan PT. Palma Nafindo Pratama, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 50 Orang dimana tiap Karyawan PT. Palma Nafindo Pratama hanya satu orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Daftar Pertanyaan (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu Karyawan PT. Palma Nafindo Pratama.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.4 Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Memadai	5
Memadai	4
Kurang Memadai	3
Tidak Memadai	2
Sangat Tidak Memadai	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

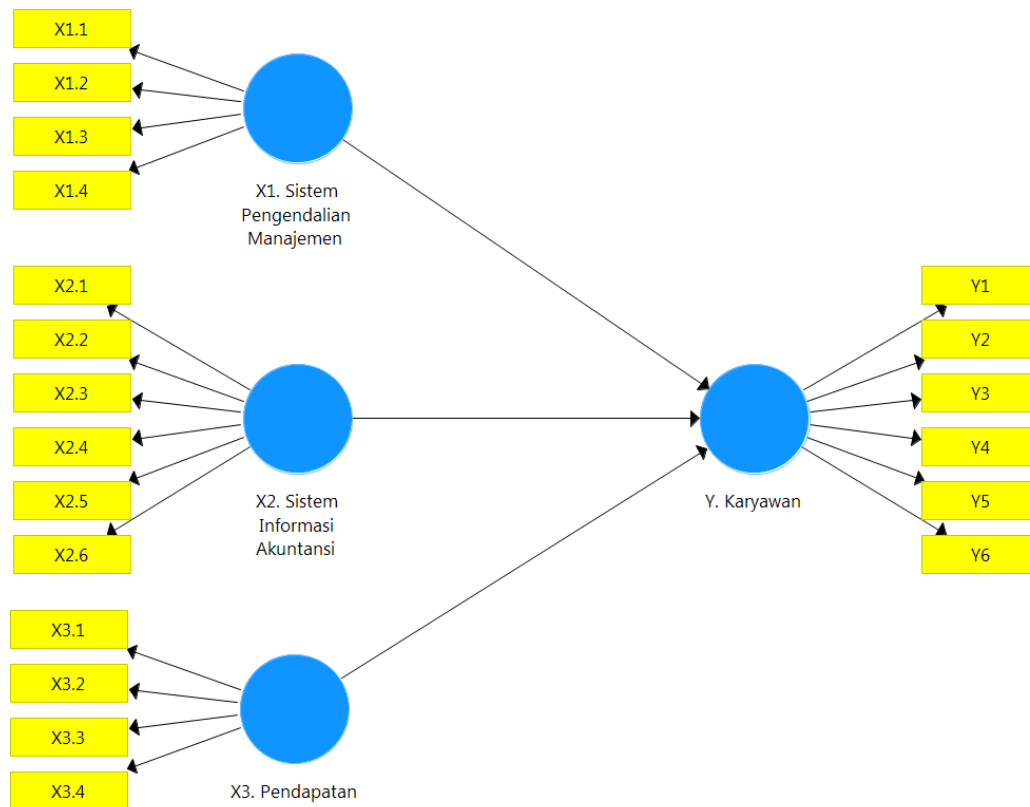
3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus

pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.



Gambar 3.1. Model Struktural PLS

Menurut (Hair Jr et al., 2017) Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu

1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*), yakni
 - a. validitas konvergen (*Convergent Validity*);
 - b. realibilitas dan validitas konstruk (*Construct Reliability And Validity*);
 - c. validitas diskriminan (*Discriminant Validity*)
2. Analisis model struktural (*Inner Model*), yakni
 - a. Koefisien determinasi (*R-Square*);
 - b. f-square; dan
 - c. pengujian hipotesis

Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*Path Estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*Loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.1 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity

Adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2. *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *Squareroot Of Average Variance Extracted (AVE)*.

3. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *View Latent Variable Coefficient*. Untuk mengevaluasi 60 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *Cronbach's Alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*Inner Relation, Structural Model Dan Substantive Theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model

dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen.

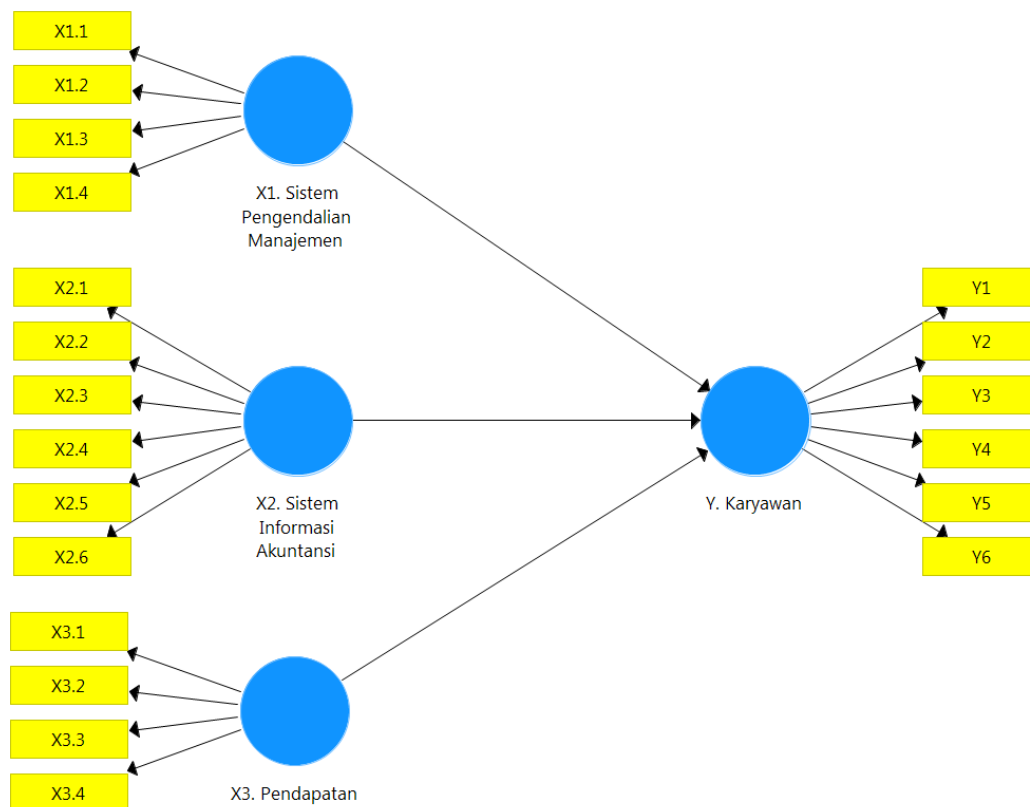
Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika $t\text{-statistik} > 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

3.6.4 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya.



Gambar 3.2. Model Analisis Persamaan Struktural

3.6.5 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai Rsquare, Q-square dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten

independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latan, 2015).

1. R-Square Test

Nilai R-square atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstruk-konstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara serentak. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai R-square (r^2) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantive (Ghozali & Latan, 2015)

2. Path Coefficient Test.

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01 . Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 4 pernyataan untuk Sistem Pengendalian Manajemen (X1), 6 pernyataan untuk Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan 4 pernyataan untuk Pendapatan (X2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 50 orang responden karyawan PT. Palma Nafindo Pratama sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	38	86 %
2	Perempuan	12	24 %
TOTAL		50	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 38 (86%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 12 (24%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada karyawan PT. Palma Nafindo Pratama.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	15	30 %
2	31 – 40 Tahun	19	38 %
3	41 - 50 Tahun	9	18 %
4	51 - 60 Tahun	7	14 %
TOTAL		50	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 21-30 tahun sebanyak 15 orang (30 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 19 orang (38 %), berumur 41- 50 tahun yaitu sebanyak 9 orang (18%), dan berumur 51- 60 tahun yaitu sebanyak 7 orang (14%) Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada karyawan PT. Palma Nafindo Pratama.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Pendapatan

Tabel 4.3
Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	28	56 %
2	D3	8	16 %
3	S1	14	28 %
4	S2	0	0 %
TOTAL		50	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA sebanyak 28 orang (56 %), D3 sebanyak 8 orang (16 %), pendidikan S1 sebanyak 14 orang (28%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA pada karyawan PT. Palma Nafindo Pratama.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 2 Tahun	12	24 %
2	3 - 5 Tahun	28	56 %
3	> 5 Tahun	10	20 %
TOTAL		50	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang lama bekerja < 2 tahun sebanyak 12 orang (24 %), lama bekerja 3 - 5 tahun sebanyak 28 orang (48%), dan lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 10 orang (20%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang bekerja antar 3-5 tahun pada karyawan PT. Palma Nafindo Pratama.

4.1.3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y), Sistem Pengendalian Manajemen (X1), Sistem Informasi Akuntansi (X2) dan Pendidikan (X3). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Palma Nafindo Pratama diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Jawaban Kinerja Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	62.00	13	26	6	12.00	0	0	0	0.00	50	100
2	25	50.00	17	34	8	16.00	0	0	0	0.00	50	100
3	24	48.00	16	32	10	20.00	0	0	0	0.00	50	100
4	22	44.00	12	24	16	32.00	0	0	0	0.00	50	100
5	23	46.00	16	32	11	22.00	0	0	0	0.00	50	100
6	23	46.00	16	32	11	22.00	0	0	0	0.00	50	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari yang diharapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (62,00%).
2. Jawaban responden Pekerjaan dilakukan dengan lebih banyak dibandingkan dengan yang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 25 orang (50,00%).
3. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (48,00%).

4. Jawaban responden Pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, saya kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (44,00%).
5. Jawaban responden Saya melakukan pekerjaan dengan baik tanpa diawasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (46,00%).
6. Jawaban responden Saya selalu berusaha menjadi karyawan yang teladan yang bisa kerjasama dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (46,00%).

4.1.3.2 Variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Palma Nafindo Pratama diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Sistem Pengendalian Manajemen sebagai berikut :

Tabel 4.6

Skor Angket Untuk Variabel Sistem Pengendalian Manajemen

No Pert	Jawaban Sistem Pengendalian Manajemen (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	50.00	16	32	9	18	0	0.00	0	0.00	50	100
2	24	48.00	20	40	6	12	0	0.00	0	0.00	50	100
3	21	42.00	20	40	9	18	0	0.00	0	0.00	50	100
4	25	50.00	21	42	4	8	0	0.00	0	0.00	50	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Sistem Pengendalian Manajemen adalah:

1. Jawaban responden Program yang telah dijalankan sesuai dengan strategi yang dijabarkan dalam perencanaannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (50,00%).

2. Jawaban responden Perusahaan membuat perencanaan dengan penyusunan anggaran, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (48,00%).
3. Jawaban responden Penyusunan program dan anggaran yang telah ditetapkan dijadikan alat untuk menilai kinerja manajer dan memotivasi manajer dalam mengendalikan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 21 orang (42,00%).
4. Jawaban responden Laporan semua biaya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab manajer unit kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (50,00%).

4.1.3.4 Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Palma Nafindo Pratama diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Sistem Informasi Akuntansi sebagai berikut :

Tabel 4.7

Skor Angket Untuk Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X2)

No	Jawaban Sistem Informasi Akuntansi (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	60.00	17	34	3	6.00	0	0	0	0.00	50	100
2	35	70.00	13	26	2	4.00	0	0	0	0.00	50	100
3	17	34.00	27	54	6	12.00	0	0	0	0.00	50	100
4	31	62.00	15	30	4	8.00	0	0	0	0.00	50	100
5	33	66.00	11	22	6	12.00	0	0	0	0.00	50	100
6	31	62.00	13	26	6	12.00	0	0	0	0.00	50	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Sistem Informasi Akuntansi adalah:

1. Jawaban responden Sistem informasi akuntansi meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (60,00%).
2. Jawaban responden Penggunaan sistem informasi mudah dipahami, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (70,00%).
3. Jawaban responden Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan mampu memberikan pelayanan yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (54,00%).
4. Jawaban responden Penggunaan sistem informasi meningkatkan produktifitas kerja perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (62,00%).
5. Jawaban responden Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan dapat menyajikan laporan sesuai kebutuhan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (66,00%).
6. Jawaban responden Sistem informasi akuntansi yang digunakan menyediakan informasi yang cukup terkait rincian keuntungan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (62,00%).

4.1.3.5 Variabel Pendapatan (X3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Palma Nafindo Pratama diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Pendapatan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Pendapatan (X3)

No	Jawaban Pendapatan (X3)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	62.00	8	16	11	22	0	0.00	0	0.00	50	100
2	23	46.00	15	30	12	24	0	0.00	0	0.00	50	100
3	32	64.00	6	12	12	24	0	0.00	0	0.00	50	100
4	24	48.00	17	34	9	18	0	0.00	0	0.00	50	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Pendapatan adalah:

1. Jawaban responden Saya mendapatkan pemasukan lebih tiap bulannya dari bonus dan insentif yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (62,00%).
2. Jawaban responden Saya rutin bekerja keras untuk mendapatkan pemasukan yang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (46,00%).
3. Jawaban responden Saya selalu membayar tagihan tepat waktu dari gaji yang saya terima, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (64,00%).
4. Jawaban responden Saya rajin membeli investasi untuk persiapan masa depan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (48,00%).

4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.1.4.1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari

konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.8 Validitas Konvergen

	X1. Sistem Pengendalian Manajemen	X2. Sistem Informasi Akuntansi	X3. Pendapatan	Y. Karyawan
X1.1	0.743			
X1.2	0.825			
X1.3	0.713			
X1.4	0.855			
X2.1		0.648		
X2.2		0.616		
X2.3		0.708		
X2.4		0.687		
X2.5		0.825		
X2.6		0.756		
X3.1			0.806	
X3.2			0.688	
X3.3			0.779	
X3.4			0.773	
Y1				0.787
Y2				0.912
Y3				0.862
Y4				0.728
Y5				0.762
Y6				0.722

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel Sistem Pengendalian Manajemen lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Sistem Pengendalian Manajemen dinyatakan valid.

2. Nilai *outer loading* untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Sistem Informasi Akuntansi dinyatakan valid
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Pendapatan lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Pendapatan dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

4.1.4.2. Analisis Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,600$ (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.9 Analisis Konsistensi Internal

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. Sistem Pengendalian Manajemen	0.794	0.810	0.865	0.618
X2. Sistem Informasi Akuntansi	0.801	0.795	0.858	0.504
X3. Pendapatan	0.762	0.775	0.847	0.582
Y. Karyawan	0.884	0.893	0.913	0.638

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. Sistem Pengendalian Manajemen memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,865 > 0,600$ maka variabel Sistem Pengendalian Manajemen adalah reliabel

2. Sistem Informasi Akuntansi memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,858 > 0,600 maka variabel Sistem Pengendalian Manajemen adalah reliabel
3. Pendapatan memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,847 > 0,600 maka variabel Pendapatan adalah reliabel
4. Kinerja Karyawan memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,913 > 0,600 maka variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel

4.1.4.3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) < 0,90, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.10
Validitas Diskriminan

	X1. Sistem Pengendalian Manajemen	X2. Sistem Informasi Akuntansi	X3. Pendapatan	Y. Karyawan
X1. Sistem Pengendalian Manajemen				
X2. Sistem Informasi Akuntansi	0.688			
X3. Pendapatan	0.606	0.663		
Y. Karyawan	0.734	0.685	0.778	

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel Sistem Pengendalian Manajemen dengan Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0,688 < 0,900, korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) Sistem Pengendalian Manajemen dengan Pendapatan sebesar 0,606 < 0,900, korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait*

Ratio Of Corelation (HTMT). Sistem Pengendalian Manajemen dengan Kinerja Karyawan sebesar $0,606 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) dinyatakan valid.

2. Variabel Sistem Informasi Akuntansi dengan Pendapatan sebesar $0,663 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) Sistem Informasi Akuntansi dengan Kinerja sebesar $0,685 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) dinyatakan valid
3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Pendapatan dengan Kinerja Karyawan sebesar $0,778 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) dinyatakan valid.

4.1.4.4. Kolinearitas (*Colinierity /Variance Inflaction Factor/VIF*)

Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* (Hair Jr et al., 2017).

Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.11
Kolinieritas

	X1. Sistem Pengendalian Manajemen	X2. Sistem Informasi Akuntansi	X3. Pendapatan	Y. Karyawan
X1. Sistem Pengendalian Manajemen				1.591
X2. Sistem Informasi Akuntansi				1.675
X3. Pendapatan				1.502
Y. Karyawan				

Sumber : SEM PLS (2023)

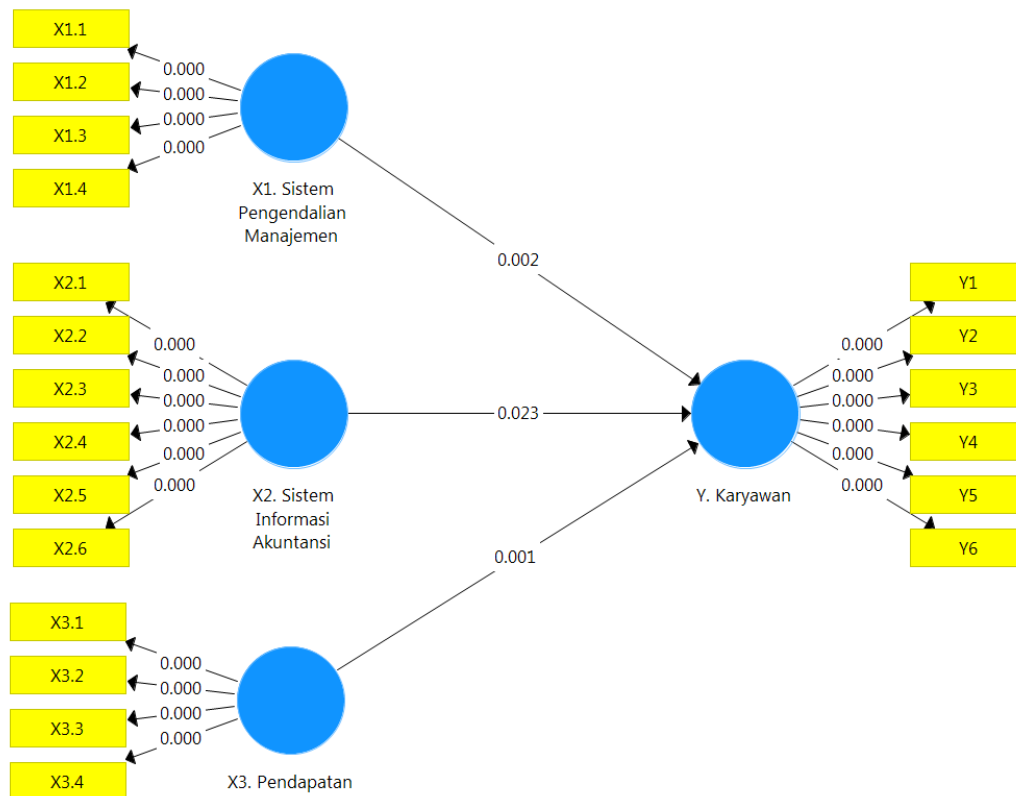
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. VIF untuk korelasi Sistem Pengendalian Manajemen dengan Kinerja Karyawan adalah $1,591 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
2. VIF untuk korelasi Sistem Informasi Akuntansi dengan Kinerja Karyawan adalah $1,675 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
3. VIF untuk korelasi Pendapatan dengan Kinerja Karyawan adalah $1,502 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak semua korelasi yang terbebas dari masalah kolinieritas.

4.1.5. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.1
Pengujian Hipotesis

4.1.5.1. Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al., 2017).

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).

2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

Tabel 4.12
Hipotesis Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Sistem Pengendalian Manajemen -> Y. Karyawan	0.340	0.334	0.111	3.067	0.002
X2. Sistem Informasi Akuntansi -> Y. Karyawan	0.200	0.220	0.087	2.286	0.023
X3. Pendapatan -> Y. Karyawan	0.374	0.379	0.111	3.370	0.001

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.340 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,002 maka $0,002 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh langsung Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.200 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,023 maka $0,023 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh langsung Pendapatan terhadap variabel Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,374 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Pendapatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

4.1.6. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. (Hair Jr et al., 2017).

1. Nilai R Square sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat
2. R Square sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai R Square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Y. Kinerja Karyawan	0.577	0.549

Sumber : SEM PLS (2023)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Pendapatan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,577 artinya besaran pengaruh 57,7%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat .

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan .

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.340 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,002 maka $0,002 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Palma Nafindo Pratama.

Sistem pengendalian manajemen merupakan sistem yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi anggota organisasi untuk melaksanakan strategi dan kebijakan organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari sistem pengendalian manajemen perusahaan adalah untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan membantu manajemen dalam pengendalian keseluruhan aktifitas untuk pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Penerapan sistem pengendalian manajemen perlu dilaksanakan untuk memastikan segala aktifitas berjalan sesuai dengan yang diharapkan serta untuk mengetahui apakah sistem tersebut dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Sari & Herawati, 2023).

Sistem pengendalian manajemen sangat penting untuk keunggulan bersaing dan keunggulan kinerja bagi karyawan, dengan sendirinya dijadikan sebagai alat untuk memudahkan karyawan dalam menggunakan semua sumberdaya baik yang bersifat tangible maupun intangible untuk bersaing. Oleh karena itu semua karyawan berusaha agar orientasi kinerja dan strategi bisnis dapat direfleksikan dalam sistem pengendalian manajemen yang merupakan fungsi kritis dalam organisasi. Alasan ini memberikan makna bahwa kegagalan seorang karyawan adalah karena kegagalan dalam menjalankan sistem pengendalian manajemen sehingga sangat fatal bagi karyawan tersebut, sebagaimana yang digunakan untuk mengelola tekanan antara penciptaan inovasi dan pencapaian tujuan yang dapat diprediksikan dan menyeimbangkan dilema dasar organisasi antara pengendalian dan fleksibilitas. Penggunaannya dalam perusahaan, pada dasarnya berkaitan dengan tekanan yang bersifat positif maupun negatif (Hinaya, 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anggraini, 2019) menunjukkan bahwa Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,200 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,023 maka $0,023 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Pendapatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Palma Nafindo Pratama.

Sistem informasi akuntansi dapat lebih mudah diterapkan dengan adanya teknologi informasi. Sistem informasi akuntansi memproses berbagai transaksi keuangan dan transaksi nonkeuangan yang secara langsung mempengaruhi pemrosesan transaksi keuangan pada perbankan. Karyawan yang berintegritas pada perbankan akan menciptakan budaya yang berintegritas dalam perbankan di Tembilahan, dan budaya yang berintegritas ini selanjutnya akan menciptakan lingkungan Perbankan yang bernilai, sehingga perusahaan dapat lebih fokus pada situasi jangka panjang yang lebih baik dari karyawan, pelanggan, dan investor yang berakibat keunggulan dalam kinerja perbankan. Salah satu ciri seseorang berintegritas adalah melalui konsistensi antara perkataan dan perbuatan (Krismiaji, 2016).

Kinerja adalah sesuatu yang tidak dapat ditawar-tawar, sehingga komitmen serta integritas para pemimpin senior merupakan isu vital. Integritas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika kita dapat mempertanggungjawabkan atau mewujudkan apa yang telah diucapkan, apa yang telah kita janjikan menjadi suatu kenyataan dan realitas maka pada saat bersamaan dapat tercipta hubungan

yang harmonis dengan pelanggan, rekan kerja, dan perusahaan (Melasari, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dita & Putra, 2016) (Rizaldi & Suryono, 2015) menunjukkan bahwa Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.3. Pengaruh Pendapatan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,374 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Pendapatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Palma Nafindo Pratama.

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Alpi, 2019).

Menurut Badan Pusat Statistik (2019) pendapatan adalah keseluruhan jumlah sumber daya yang diterima oleh rumah tangga atau perorangan dari berbagai sumber keuangan selama jangka waktu tertentu (biasanya satu bulan).

Pendapatan yang diterima setiap individu memberi kesempatan untuk bertindak secara bertanggung jawab dalam hal mengelola keuangan. Pada penelitian ini, didapatkan hasil rata - rata pendapatan yang diterima karyawan dari hasil bekerja digunakan untuk membayar tagihan dan konsumsi. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan jawaban responden yang kebanyakan menyatakan selalu pada item pernyataan membayar semua tagihan tepat waktu (tagihan listrik, telepon, air PDAM, pulsa pasca bayar,dll) dan sering pada item pernyataan

melunasi kartu kredit secara penuh setiap bulan. Sedangkan untuk kegiatan menabung, investasi, dan asuransi kadang – kadang dilakukan. Hal ini wajar dilakukan, mengingat pendapatan yang diperoleh mahasiswa masih tergolong sedang sehingga pendapatan tersebut hanya cukup digunakan untuk kegiatan membayar tagihan dan konsumsi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hartati et al., 2022) menyebutkan tingkat pendapatan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Palma Nafindo Pratama.
2. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Palma Nafindo Pratama.
3. Pendapatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Palma Nafindo Pratama.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Agar PT. Palma Nafindo Pratama lebih memberikan pengawasan yang ketat atas kinerja karyawan yang ada pada PT. Palma Nafindo Pratama
2. Kinerja Karyawan agar lebih ditingkatkan sehingga hasil kinerja nyas sesuai target perusahaan
3. Peneliti selanjutnya menambah variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Alexander, R., & Pamungkas, A. S. (2019). Pengaruh Pengetahuan Keuangan, Lokus Pengendalian Dan Pendapatan Terhadap Perilaku Keuangan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(1), 17–30.
- Alpi, M. F. (2019). Penerapan Good Corporate Governance pada PT. Bank BUMN Tbk Regional I Sumatera Utara. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 355–364.
- Anggraini, L. D. (2019). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan. *Akuntanika*, 5(1), 23–32.
- Bodnar, B., George, H., & William, S. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi*. Andi Offset.
- Butarbutar, G. R., Widayatsari, A., & Aqualdo, N. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Usaha Industri Makanan Khas Di Kota Tebing Tinggi. *JOM FEKON*, 4(1), 619–633.
- Dita, M. A., & Putra, I. W. (2016). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 15(1), 614–640.
- Elvina, P., & Darmayanti, C. (2022). Pengaruh Pendapatan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Di Setretariat Daerah (Setda) Kab. Abdya. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 8578–8585.
- Fitria, F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 3(1), 1–13.
- Gahagho, Y. D., Rotinsulu, T. O., & Mandej, D. (2021). Pengaruh Literasi Keuangan Sikap Keuangan Dan Sumber Pendapatan Terhadap Perilaku Pengelolaan Keuangan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Dengan Niat Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal EMBA*, 9(1), 543–555.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Hanum, Z., & Manullang, J. H. (2022). Pengaruh Return On Asset (Roa) Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Manajemen Pajak Pada Perusahaan Sub Sektor

- Otomotif Komponennya Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(4).
- Hartati, S., Saputra, A. B., & Andriani, S. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 298–307.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, F., & Kayati, K. (2020). Pengaruh Sosialisasi, Pengetahuan, Pendapatan dan Umur Terhadap Minat Berinvestasi di Pasar Modal. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(2), 136–141.
- Hinaya, H. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Palopo. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 1(1), 23–33.
- Hutapea, R., & Malau, H. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gmahk Konfrens Jawa Kawasan Timur. *Journal of Syntax Literate*, 7(2), 2588–2595.
- Jeyaraj, A. (2020). Delone & Mclean Models Of Information System Success: Critical Meta-Review And Research Directions. *International Journal of Information Management*, 54(1), 102–139.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Krismiaji, K. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. UPP STIM YKPN.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2012). *Management Information Systems - Managing The Digital Firm*. Perason Prentice Hall.
- Lubis, H. Z., & Syafira, A. (2021). Determinan Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 850–861.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardia, M., Tanjung, R., Karim, A., Ismail, M., Wagiu, E. B., Sudarmanto, E., Supitriyani, S., Sihotang, J. I., Martina, S., & Damanik, E. O. P. (2021). *Sistem Informasi Akuntansi Dan Bisnis*. Yayasan Kita Menulis.
- Maulana, M. (2023). *Pengaruh Tingkat Pendapatan dan Gaya Hidup Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus BSI KCP Amuntai)*.

- Melasari, R. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilaan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1), 1–15.
- Mulyadi. (2019). *Akuntansi Biaya* (Edisi Lima). UPP STIM YKPN.
- Mulyadi, M. (2011). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat.
- Mutholib, M., & Ammy, B. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja , Quality Of Worklife dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT . PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara The Influence of Work Rotation , Quality Of Worklife and Transformational Leadership Style on Emp. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 198–208.
- Nandasari, D. A., & Ramlah, S. T. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Tangible Journal*, 1(1), 38–51.
- Prayogi, M. A., & Rialdy, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Karayawan Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (Restaurant Paraside Dynansty). *Prosiding Ekonomi, Manajemen Dan Akutansi*, 19(1), 32–58.
- Purwidiyanti, W., & Mudjiyanti, R. (2016). Analisis Pengaruh Pengalaman Keuangan Dan Tingkat Pendapatan Terhadap Perilaku Keuangan Keluarga Di Kecamatan Purwokerto Timur. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 141–148.
- Putri, P. A. Y., & Endiana, I. D. M. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 179–189.
- Reviandani, W. (2019). Pengaruh Pengalaman Keuangan dan Tingkat Pendapatan Terhadap Perilaku Keuangan Keluarga di Desa Yosowilangun Kecamatan Manyar Gresik. *Jurnal Manajerial*, 6(01), 48–58.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Rizaldi, F., & Suryono, B. (2015). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 4(10), 1–11.
- Rohmah, F., Probowulan, D., & Martiana, N. (2019). Evaluasi Sistem Pengendalian Manajemen Akuntansi Pertanggungjawaban Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Genteng Banyuwangi. *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 1–26.
- Romney, S., & Marshall, M. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi*. Salemba Empat.

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saragih, F. (2013). *Analisis Rasio Profitabilitas Dalam Menilai Kinerja Keuangan Perusahaan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sari, M. (2018). Penerapan Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Keuangan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 17–27.
- Sari, M., & Herawati, I. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Prosiding Konferensi Ilmiah Akuntansi*, 1–19.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sinambela, E., & Sembiring, I. U. (2020). Analisis Penerapan Good Corporate Governance (GCG) Dalam Meningkatkan Kinerja Keuangan Pemerintahan Kota Medan. *Jurnal Salman : Sosial Dan Manajemen*, 1(3), 77–84.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supratiningrum, S., & Lukas, A. D. (2021). Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Variabel Moderating Teknologi Informasi. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 5(1), 174–185.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Susanto, A. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi*. Lingga Jaya.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Trimayanti, I., & Herawati, E. (2016). Pengaruh Pendapatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Asia Citra Pratama Karawang. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 8(2), 1–11.
- Vita, N. T. C., Winarko, S. P., & Nurdiwaty, D. (2021). Determinasi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada UD. Tunggul jaya. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(1), 610–617.
- Wibowo, W. (2020). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.

Witjaksono, A. (2015). *Akuntansi Biaya*. Graha Ilmu.

Yustien, R., & Herawaty, N. (2022). Penerapan sistem pengendalian manajemen dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas di Kota Jambi. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 17(1), 77–84.

Zamzami, F., Nusa, N. D., & Faiz, I. A. (2021). *Sistem Informasi Akuntansi*. Ugm Press.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI DAN PENDAPATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PALMA NAFINDO PRATAMA

Kepada Yth. Bapak / Ibu

Karyawan PT. Palma Nafindo Pratama

Di Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Nadia Arsuari (1905170069) mahasiswa Program Studi Akuntansi S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Nadia Arsuari

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- a. SM : Sangat Memuaskan : dengan Skor 5
- b. M : Memuaskan : dengan Skor 4
- c. KM : Kurang Memuaskan : dengan Skor 3
- d. TM : Tidak Memuaskan : dengan Skor 2
- e. STM : Sangat Tidak Memuaskan : dengan Skor 1

B. Identitas Responden

No. Responden :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK S S2 S3

Lama Belanja : <2 Tahun 5 tahun > 5 tahun

1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari yang diharapkan					
Kuantitas						
2	Pekerjaan dilakukan dengan lebih banyak dibandingkan dengan yang lain					
Waktu						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan					
Penekanan Biaya						
4	Pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, saya kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar					
Pengawasan						
5	Saya melakukan pekerjaan dengan baik tanpa diawasi					
Hubungan Antar Karyawan						
6	Saya selalu berusaha menjadi karyawan yang teladan yang bisa kerjasama dengan karyawan lain					

2. SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Perumusan dan perencanaan strategi						
1	Program yang telah dijalankan sesuai dengan strategi yang dijabarkan dalam perencanaannya					
Penganggaran Anggaran						
2	Perusahaan membuat perencanaan dengan penyusunan anggaran.					
Implementasi dan Pengukuran						

3	Penyusunan program dan anggaran yang telah ditetapkan dijadikan alat untuk menilai kinerja manajer dan memotivasi manajer dalam mengendalikan kerja.					
Evaluasi Kerja						
4	Laporan semua biaya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab manajer unit kerja.					

3. SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Sistem Quality						
1	Sistem informasi akuntansi meningkatkan kualitas pengambilan keputusan					
Information Quality						
2	Penggunaan sistem informasi mudah dipahami					
Service Quality						
3	Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan mampu memberikan pelayanan yang baik					
User						
4	Penggunaan sistem informasi meningkatkan produktifitas kerja perusahaan					
User Satisfaction						
5	Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan dapat menyajikan laporan sesuai kebutuhan perusahaan.					
Net Benefit						
6	Sistem informasi akuntansi yang digunakan menyediakan informasi yang cukup terkait rincian keuntungan perusahaan					

4. PENDAPATAN (X3)

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Bonus dan Insentif						
1	Saya mendapatkan pemasukan lebih tiap bulannya dari bonus dan insentif yang diberikan perusahaan					
Pemasukan Tambahan						
2	Saya rutin bekerja keras untuk mendapatkan pemasukan yang lain.					
Pemasukan gaji rutin						
3	Saya selalu membayar tagihan tepat waktu dari gaji yang saya terima					
Investasi						
4	Saya rajin membeli investasi untuk persiapan masa depan saya					

TABULASI KUISIONER

1. KINERJA KARYAWAN (Y)

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
A01	5	5	5	4	5	5	29
A02	5	5	5	5	5	3	28
A03	5	4	5	3	4	3	24
A04	3	3	4	5	3	3	21
A05	5	5	5	5	5	5	30
A06	4	4	3	3	4	5	23
A07	4	4	4	3	4	4	23
A08	5	5	5	5	5	5	30
A09	5	5	3	3	5	5	26
A10	4	4	4	3	4	4	23
A11	3	3	3	4	4	3	20
A12	4	3	4	3	3	4	21
A13	4	4	4	4	4	4	24
A14	3	3	3	3	3	4	19
A15	5	5	5	5	5	5	30
A16	3	4	3	3	4	5	22
A17	4	4	4	5	5	5	27
A18	5	5	5	3	3	5	26
A19	5	5	5	5	5	5	30
A20	5	5	5	3	3	3	24
A21	5	5	5	5	5	5	30
A22	4	3	3	3	3	4	20
A23	4	4	4	5	5	5	27
A24	5	5	4	5	3	4	26
A25	5	5	5	5	5	5	30
A26	4	4	4	4	5	3	24
A27	4	4	4	4	4	4	24
A28	4	4	4	4	4	4	24
A29	5	5	5	4	5	4	28
A30	3	3	3	3	3	3	18
A31	4	4	4	4	5	4	25
A32	5	5	5	5	5	5	30
A33	5	5	5	5	4	4	28
A34	5	5	5	5	5	5	30
A35	5	5	5	3	5	5	28
A36	5	5	5	5	5	5	30
A37	4	4	4	4	4	3	23

A38	3	3	3	3	3	3	18
A39	5	5	5	5	4	5	29
A40	5	5	5	5	5	5	30
A41	5	5	5	5	5	5	30
A42	5	4	4	4	5	4	26
A43	5	4	4	4	4	4	25
A44	5	5	5	5	4	5	29
A45	5	5	4	4	4	4	26
A46	5	4	3	3	3	3	21
A47	5	4	5	5	5	4	28
A48	5	5	5	5	5	5	30
A49	5	5	5	5	4	5	29
A50	5	3	3	3	3	3	20

2. SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN (X1)

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
A01	3	5	5	5	18
A02	5	5	5	5	20
A03	3	4	4	4	15
A04	3	3	3	3	12
A05	5	4	5	5	19
A06	4	5	5	5	19
A07	5	5	4	4	18
A08	5	5	5	4	19
A09	5	5	5	5	20
A10	4	4	4	5	17
A11	4	3	4	4	15
A12	4	4	4	5	17
A13	5	4	3	4	16
A14	4	4	4	5	17
A15	5	5	5	5	20
A16	3	4	4	4	15
A17	4	4	5	5	18
A18	5	4	4	4	17
A19	4	4	3	4	15
A20	5	5	5	5	20
A21	5	5	5	5	20
A22	3	3	3	3	12
A23	5	5	3	4	17
A24	4	5	5	5	19

A25	5	5	5	5	20
A26	5	4	4	4	17
A27	3	4	4	4	15
A28	5	4	4	5	18
A29	5	5	5	5	20
A30	4	4	4	4	16
A31	4	5	3	4	16
A32	4	4	4	4	16
A33	4	4	5	4	17
A34	5	5	5	5	20
A35	4	4	5	5	18
A36	5	5	5	5	20
A37	3	5	4	4	16
A38	3	3	3	3	12
A39	5	5	3	5	18
A40	5	4	4	4	17
A41	5	5	4	4	18
A42	5	5	3	4	17
A43	5	5	4	5	19
A44	5	5	5	5	20
A45	4	4	4	4	16
A46	3	3	4	3	13
A47	4	4	4	4	16
A48	4	5	5	5	19
A49	5	5	5	5	20
A50	5	3	5	5	18

3. SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (X2)

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	5	30
A02	4	5	5	5	5	5	29
A03	5	5	5	5	5	4	29
A04	4	4	4	4	3	4	23
A05	5	5	5	5	5	5	30
A06	4	5	3	5	4	4	25
A07	4	5	4	5	5	4	27
A08	5	5	5	5	5	5	30
A09	5	4	5	4	5	5	28
A10	4	4	4	4	4	4	24
A11	5	4	4	4	4	5	26

A12	4	5	4	4	5	4	26
A13	4	5	5	5	5	5	29
A14	4	4	4	5	5	5	27
A15	5	5	5	5	5	5	30
A16	5	4	4	4	5	5	27
A17	4	4	5	5	5	5	28
A18	5	5	4	3	3	3	23
A19	4	5	4	5	4	4	26
A20	5	5	5	5	5	5	30
A21	5	5	5	5	5	5	30
A22	5	5	5	5	5	5	30
A23	5	5	5	4	5	5	29
A24	5	5	4	4	4	4	26
A25	5	5	5	5	5	5	30
A26	5	5	4	4	4	4	26
A27	5	5	4	4	4	4	26
A28	4	5	3	3	3	3	21
A29	4	5	4	5	5	5	28
A30	4	4	4	4	4	4	24
A31	5	4	4	5	5	5	28
A32	4	4	5	5	5	5	28
A33	5	5	4	5	5	5	29
A34	5	5	4	5	4	5	28
A35	4	4	4	5	5	5	27
A36	5	5	5	5	5	5	30
A37	5	5	3	3	3	3	22
A38	3	3	3	3	3	3	18
A39	5	5	5	5	5	5	30
A40	5	5	4	5	5	3	27
A41	5	5	3	4	5	5	27
A42	4	4	4	4	5	5	26
A43	5	5	4	5	5	5	29
A44	5	5	4	5	5	5	29
A45	5	5	4	4	5	5	28
A46	3	3	4	5	3	3	21
A47	4	4	4	4	4	4	24
A48	5	5	4	5	4	4	27
A49	5	5	4	5	5	5	29
A50	3	5	3	5	5	5	26

4. PENDAPATAN (X3)

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL
A01	3	5	5	5	18
A02	5	5	3	5	18
A03	4	5	3	3	15
A04	4	5	3	5	17
A05	5	3	5	5	18
A06	3	3	3	3	12
A07	5	3	5	4	17
A08	5	3	3	5	16
A09	5	4	5	3	17
A10	4	4	3	4	15
A11	3	3	5	4	15
A12	3	4	4	4	15
A13	5	5	5	5	20
A14	5	4	5	4	18
A15	5	5	5	5	20
A16	5	5	5	5	20
A17	5	5	5	4	19
A18	3	5	5	5	18
A19	5	5	5	5	20
A20	5	3	5	5	18
A21	5	5	5	5	20
A22	3	3	3	3	12
A23	5	4	5	4	18
A24	5	4	5	4	18
A25	5	5	5	5	20
A26	4	5	4	5	18
A27	4	4	4	4	16
A28	3	4	3	4	14
A29	5	4	5	4	18
A30	4	3	4	3	14
A31	5	4	5	4	18
A32	5	4	5	4	18
A33	5	3	5	3	16
A34	5	5	5	5	20
A35	5	5	5	5	20
A36	5	5	5	5	20
A37	3	3	3	3	12
A38	3	3	3	3	12
A39	5	5	5	5	20

A40	5	5	5	5	20
A41	5	5	5	5	20
A42	5	5	5	5	20
A43	3	4	3	4	14
A44	5	5	5	5	20
A45	5	3	5	3	16
A46	3	4	3	4	14
A47	4	4	4	4	16
A48	5	4	5	4	18
A49	5	5	5	5	20
A50	4	5	4	5	18



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: /JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/25/12/2022

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

Medan, 25/12/2022

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : NADIA ARSUARI
NPM : 1905170069
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

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

Identifikasi Masalah : Apakah sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT.PLN (PERSERO) ULP MEDAN KOTA

Rencana Judul : 1. Pengaruh karakteristik sistem informasi AKUNTANSI MANAJEMEN terhadap KINERJA MANAJERIAL
2. Pengaruh penerapan akuntansi sebagai pertanggung jawaban dan alat pengendalian manajemen terhadap penilaian prestasi Kinerja
3. Pengaruh partisipasi anggaran dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial dengan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen

Objek/Lokasi Penelitian: PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN MEDAN KOTA

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

Hormat Saya
Pemohon

(NADIA ARSUARI)



PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: /JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/25/12/2022

Nama Mahasiswa : NADIA ARSUARI
NPM : 1905170069
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Tanggal Pengajuan Judul : 25/12/2022
Nama Dosen pembimbing*) : Mhd. Shareza Hafiz, SE., M.Acc (19 Januari 2023)

Judul Disetujui**)

Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen
dan Audit Operasional Terhadap
Kinerja karyawan pada PT Palma
Napindo Pratama

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Akuntansi


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

Medan, 21 Maret 2023

Dosen Pembimbing


(M. Shareza Hafiz, M.Acc.)

Keterangan:
*) Disetujui oleh Pimpinan Program Studi
**) Disetujui oleh Dosen Pembimbing
setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen Pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Kepada Yth.

Bapak Dekan

Fakultas Ekonomi

Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalammu'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : N A D I A A R S U A R I

NPM : 1 9 0 5 1 7 0 0 6 9

Tempat/Tgl Lahir : M E D A N 1 7 O K T O B E R 2 0 0 1

Program Studi : Akuntansi

Alamat Mahasisw : J A L A M B R O M O L O R O N G
S Y A R I F N O . 7 M E D A N

Tempat Penelitian: P T P A L M A N A F I N D O
P R A T A M A

Alamat Penelitian : J L A M A L K O M P L E K G R A H A
K U S W A R I K L U S T E R M E D A N

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

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Kwitansi SPP tahap berjalan

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

Diketahui :
Ketua jurusan / Sekretaris

Wassalam
Pemohon

(Riva Ubar Harahap, Se., Ak. M. Si. CA, CPA) (Nadiya Arsuari)



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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f/umsuMEDAN](#) [i/umsuMEDAN](#) [u/umsuMEDAN](#) [umsuMEDAN](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1494/TGS/II.3-AU/UMSU-05/F/2023

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : Akuntansi
Pada Tanggal : 21 Maret 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Nadia Arsuari
N P M : 1905170069
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Akuntansi
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Audit Operasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Nafindo Pratama

Dosen Pembimbing : **Mhd. Shareza Hafiz, SE., M.Acc**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah pelaksanaan Seminar Proposal ditandai dengan Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **14 Juni 2024**
4. Revisi Judul

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 25 Dzulqaidah 1444 H
14 Juni 2023 M



Tembusan :

1. Pertinggal

Dekan

Dr. H. Jaufri, SE., MM., M.Si
NIDN : 0109086502





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Wala hayuwa! suru'u in ajur nehuwaku
numu' dal' lingsihaku

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/11/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1491/IL.3-AU/UMSU-05/F/2023
Lampiran : -
Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 25 Dzulqaidah 1444 H
14 Juni 2023 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Palma Nafindo Pratama
Jln. Amal Komplek Graha Kuswari Kluster Blok G No. 3 Medan
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Nadia Arsuari
Npm : 1905170069
Program Studi : Akuntansi
Semester : VIII (Delapan)
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Audit Operasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Nafindo Pratama

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :
1. Peringgal

Dekan

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





PT. PALMA NAFINDO PRATAMA

Head Office : Jln. Sudirman No.36 Paya Bujuk Blang Paseh Telp. 0641 - 22517 Kota Langsa - Indonesia
Branch Office : Jln. Amal Komp. Graha Kasuari Cluster No. 3-G Sunggal - Medan 20128



Medan, 26 Juni 2023

Nomor : 133/Pnp-Mdn/VI/2023
Perihal : Surat Balasan

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan
Kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No 03 Kota Medan

Dengan Hormat berdasarkan surat No : 1491/IL3-AU/UMSU-05/F/2023 Tanggal 14 Juni 2023 Perihal Izin Riset Pendahuluan Atas nama Mahasiswa

Nama : Nadia Arsuari
Npm : 1905170069
Program Studi : Akutansi
Semestar : VIII (Delapan)

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Audit Operasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Nafindo Pratama

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut diatas kami terima untuk melaksanakan penelitian di Perusahaan kami.

Demikian izin penelitian ini kami sampiakna untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Manager Pembangunan



Rischi Novindra Lukmana S.kom



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : NADIA ARSUARI
NPM : 1905170069
Dosen Pembimbing : Mhd. Shareza Hafiz, SE., M.Acc
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : MANAJEMEN
Judul Penelitian : PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN AUDIT OPERASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PRIMA JASA TRANSPORT

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab1	Sempurnakan latar belakang dan tambahkan fenomena	10 Mei 2023	[Signature]
Bab2	Tambahkan teori dengan referensi tahun terbaru	11 Mei 2023	[Signature]
Bab3	Sempurnakan definisi operasional.	23 Mei 2023	[Signature]
Daftar Pustaka	Gunakan mendeley	14 Juni 2023	[Signature]
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			[Signature]
Persetujuan Seminar Proposal	Ke Seminar Proposal 20/06/2023		[Signature]

Diketahui oleh :
Ketua Program Studi Akuntansi

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

Medan, 2023

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing

(Mhd. Shareza Hafiz, SE., M.Acc)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROGRAM STUDI AKUNTANSI

Pada hari ini *Sabtu, 15 Juli 2023* telah diselenggarakan seminar Program Studi Akuntansi menerangkan bahwa :

Nama : *Nadia Arsuari*
NPM. : 1905170069
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 17 Oktober 2001
Alamat Rumah : Jln. Bromo Lorong Syarif No.7 Medan
Judul Proposal : Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Audit Operasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Nafindo Pratama

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	<i>tidak sesuai bidang Akut</i>
Bab I	<i>- Penanganan serupa dgn pddkno - - laskatonya tidak sesuai dgn kensman</i>
Bab II	
Bab III	
Lainnya	<i>Diskusi dgn Parbaty</i>
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 15 Juli 2023

TIM SEMINAR

Ketua

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

Sekretaris

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

Pembimbing

Mhd. Shareza Hafiz, SE., M.Acc

Pembanding

Pandapotan Ritonga, SE., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Akuntansi yang diselenggarakan pada hari *Sabtu, 15 Juli 2023* menerangkan bahwa:

Nama : Nadia Arsuari
NPM : 1905170069
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 17 Oktober 2001
Alamat Rumah : Jln. Bromo Lorong Syarif No.7 Medan
Judul Proposal : Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Audit Operasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Nafindo Pratama

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Sekripsi dengan pembimbing : *Mhd. Shareza Hafiz, SE., M.Acc*

Medan, 15 Juli 2023

TIM SEMINAR

Ketua

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

Sekretaris

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

Pembimbing

Mhd. Shareza Hafiz, SE., M.Acc

Pembanding

Pandapotan Ritonga, SE., M.Si

Diketahui / Disetujui
a.n.Dekan
Wakil Dekan I

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 69/SK/BAAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 2445/II.3-AU/UMSU-05/F/2023
Lamp. : -
Hal : Menyelesaikan Riset

Medan, 18 Shafar 1445 H
04 September 2023 M

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PT. Palma Nafindo Pratama
Jln. Amal Komplek Graha Kuswari Blok G No. 3 Medan
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Nadia Arsuari
N P M : 1905170069
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi dan Pendapatan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Palma Nafindo Pratama

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :
1. Pertinggal



Dekan

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





PT. PALMA NAFINDO PRATAMA

Head Office : Jln. Sudirman No.36 Paya Bujuk Blang Peseh Telp. 0641 - 22517 Kota Langsa - Indonesia
Branch Office : Jln. Amal Komp. Graha Kasuari Cluster No. 3-G Sunggal - Medan 20128



Nomor : 021_Pnp/Mdn-VIII/2023
Prihal : Penyelesaian Riset

Yth,
Bapak/ Ibu Pimpinan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Muhktar Basri No. 03 Medan

Dengan Hormat,

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : Nadia Arsuari
Asal universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Alamat universitas : Jl. Muhktar Basri No. 03 Medan

Dengan ini kami menyatakan mahasiswa di atas telah menyelesaikan riset di perusahaan kami.
Atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Demikian surat konfirmasi Penyelesaian Riset ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Medan, 09 September 2023

Kasub Pembangunan

Rischi Novindra Lukmana S.kom

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nadia Arsuari
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 17 Oktober 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia
Alamat : Jln. Bromo Ir Syarif No.7 Medan
Anak ke : 4 dari 4 bersaudara

Data Orang Tua

Ayah : Suhariono
Ibu : Yusniar Yetti
Alamat : Jln. Bromo Ir Syarif No.7 Medan

Pendidikan

SD Muhammadiyah 08 Medan Tamat tahun 2013
SMP Muhammadiyah 01 Medan Tamat Tahun 2016
SMA Negeri 6 Medan Tamat Tahun 2019