

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. WASPADA DINASTI ERIASAF A**

SKRIPSI

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



Oleh :

Nama : **Fadlina Raya Nasution**
Npm : **1905170061**
Program Studi : **Akuntansi**
Konsentrasi : **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. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I 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 : FADLINA RAYA NASUTION
N P M : 1905170061
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WASPADA DINASTI ERIASAF

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

TIM PENGUJI

Penguji I

(Riva Ubar Harahap, SE., M.Si., AK, CA CPA)

Penguji II

(Dian Yustriawan, SE., M.Si)

Pembimbing

(Novi Fadhila, SE., MM)

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 : FADLINA RAYA NASUTION
N P M : 1905170061
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. WASPADA DINASTI ERIASAF

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 05 September 2023

Pembimbing Skripsi


(Novi Fadhila, S.E., MM)

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 Muchtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FADLINA RAYA NASUTION
NPM : 1905170061
Dosen Pembimbing : Novi Fadhlila, S.E., MM
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : MANAJEMEN
Judul Penelitian : PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. WASPADA DINASTI ERIASAFA

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab1	Sempurnakan latar belakang, identifikasi kas & rumusan masalah.	26 Juli 2023	[Signature]
Bab2	Tambah referensi - Sempurnakan kerangka berfikir	2 Agustus 2023	[Signature]
Bab3	- Sempurnakan metode penelitian	7 Agustus 2023	[Signature]
Bab4	- Sempurnakan analisis data. - Sempurnakan penyampaian hasil penelitian.	21, 31 Agustus 2023	[Signature]
Bab5	- Sempurnakan pembahasan - tambah referensi untuk pembahasan	1, 2, 3 September 2023	[Signature]
Daftar Pustaka	- gunakan mendeley	3 sptember 2023	[Signature]
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Selesai bimbingan	5 sptember 2023	[Signature]

Diketahui oleh :
Ketua Program Studi Akuntansi

[Signature]

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

Medan, 2023
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing

[Signature]

(Novi Fadhlila, S.E., MM)



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 : Fadlina Raya Nasution
Npm : 1905170061
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Sistem Informasi Akuntansi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa

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 Sumateraa Utara.

Medan, 2023
Yang Menyatakan

Fadlina Raya Nasution

ABSTRAK

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WASPADA DINASTI ERIASafa

FADLINA RAYA NASUTION

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

rayafadlina@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi, dan Disiplin Kerja pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik Nonprobability Sampling menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 32 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden penelitian. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian adalah sebagai berikut : secara parsial Sistem Pengendalian manajemen dan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karawan.

Kata Kunci : Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT
THE EFFECT OF MANAGEMENT CONTROL SYSTEMS
ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS AND WORK DISCIPLINE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ALERT DYNASTY
ERIASAFA

FADLINA RAYA NASUTION

University of Muhammadiyah North Sumatra

ravafadlina@gmail.com

This study aims to determine the Effect of Management Control System, Accounting Information System, and Work Discipline at PT. Waspada Dinasti Eriasafa. This research is a type of quantitative research. The population in this study were all employees at PT. Waspada Dinasti Eriasafa. The sampling technique in this study was Nonprobability Sampling technique using saturated sampling, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The sample in this study were 32 respondents. The data collection technique in this study was carried out by distributing questionnaires to research respondents. The analysis method used in this research is multiple linear regression using the help of the SPSS version 26 program: Partially, the management control system and accounting information system have a significant effect on employee performance and work discipline has no significant effect on employee performance. Simultaneously Management Control System, Accounting Information System and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance.

Keywords: Management Control System, Accounting Information System, Work Discipline, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa” yang merupakan persyaratan akademik untuk menyelesaikan studi Program Sarjana S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua penulis, Ibunda tercinta saya Tatin Rosdiana dan Keluarga Besar saya yang mendidik, memberikan semangat serta memberikan motivasi dan doa restu. Tidak lupa kepada Alm. Ayahanda saya Syaiful Nasution, yang di atas sana pasti selalu mendoakan saya. Semoga kiranya Allah membalas dengan pahala yang berlipat ganda. Aamiin Ya Rabbal'alamin. Dan tak lupa pula penulis mengucapkan terimakasih 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 Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, SE, M.Si. selaku Ketua Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Riva Ubar Harahap, SE., M.Si., AK, CA CPA selaku Sekretaris Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Fitriani Saragih SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Novi Fadhila, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan serta arahan yang sangat berguna kepada penulis demi selesainya Proposal ini.
9. PT. Waspada Dinasti Eriasafa, yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
10. Saudara kandung saya, Shintya Sari Dewi Nasution dan Muhammad Taufiq Nasution.
11. Teman – teman seperjuangan saya Widhya, Nadya, dan Naya yang selalu memberikan saya semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dari segi materi maupun penulisannya. Untuk itu, penulis mengharapkan saran maupun kritik yang membangun, duna menyempurnakan Skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan banyak terimakasih. Semoga Skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca khususnya bagi penulis sendiri. Aamiin ya Rabbal'amin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 2023



Fadlina Raya Nasution

1905170061

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Sistem Pengendalian Manajemen	15
2.1.3 Sistem Informasi Akuntansi	19
2.1.4 Disiplin Kerja	23
2.2 Penelitian Terdahulu.....	28
2.3 Kerangka Konseptual	28
2.4 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Definisi Operasional	31
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.3.1 Tempat Penelitian	33
3.3.2 Waktu Penelitian.....	34
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data	35
3.1 Teknik Analisis Data	36

BAB IV HASIL PENELITIAN	45
4.1 Deskripsi Data	45
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	45
4.1.2 Hasil Jawaban Responden	46
4.2 Analisis Data	48
4.2.1 Hasil Uji Kualitas Data.....	48
4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	51
4.2.3 Hasil Uji Hipotesis.....	57
4.2.4 Pembahasan	62
BAB V PENUTUP	65
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penjualan Tahun 2020 – 2022	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi dan Disiplin Kerja	32
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan	33
Tabel 3.3 Waktu Penelitian	34
Tabel 3.4 Skor Skala Likert	36
Tabel 4.1 Tabulasi Jawaban Sistem Pengendalian Manajemen	46
Tabel 4.2 Tabulasi Jawaban Sistem Informasi Akuntansi	46
Tabel 4.3 Tabulasi Jawaban Disiplin Kerja	47
Tabel 4.4 Tabulasi Jawaban Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X1)	49
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X2)	49
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)	50
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (X4)	50
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.10 Uji Normalitas	52
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	54
Tabel 4.12 Uji Glesjer	55
Tabel 4.13 Uji Autokolerasi	57
Tabel 4.14 Analisis Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4.15 Uji t	59
Tabel 4.16 Uji F	60
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Tata – Tertib / Dan Peraturan	6
Gambar 1.2 Data Penjualan Tahun 2020 – 2022	7
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Uji Histogram	53
Gambar 4.2 Uji Probability Plot	53
Gambar 4.3 Uji Scatterplot	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Waspada Dinasti Eriasafa merupakan perusahaan yang bergerak di beberapa bidang. Salah satunya di bidang *fashion* dengan *Brand MouCa by Moureen*. PT. Waspada Dinasti Eriaafa ini menjadi produsen dan distributor dari *Brand* tersebut. *Brand MouCa by Moureen* sudah menjadi *supplier Departement Store* di Indonesia seperti SOGO, METRO dan Centro.

Pada era globalisasi ini membuat persaingan perusahaan semakin pesat. Begitu juga dengan teknologi informasi yang semakin canggih dan terus berkembang. Kondisi ini menyebabkan setiap perusahaan untuk selalu mengembangkan strategi agar dapat bertahan, berdaya saing dan terus berkembang menghadapi persaingan yang ada. Dalam menjalankan strategi yang dibuat maka diperlukannya kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil / output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan (Mutholib & Ammy, 2020). Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, dikarenakan produktif atau tidaknya mereka akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus bisa terus memonitor

kinerja dari setiap karyawan dan mencari tahu apakah tingkat produktivitas karyawan dalam melakukan tugasnya sudah sesuai dengan ekspektasi atau tidak. Jika kinerja karyawan menurun maka akan berdampak pada berkurangnya penjualan dan tidak tercapainya tujuan perusahaan. (Parinussa & Dunan, 2022)

Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan nya dalam memenuhi kebutuhan maupun keinginan konsumen dengan baik. Agar konsumen merasa nyaman dan puas terhadap layanan yang diberikan, dan melakukan pembelian berulang pada perusahaan tersebut. (Maya Sari, 2022). Untuk mencapai yang dimaksud, perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk melakukan kegiatan pekerjaan dengan baik. (Novien Rialdy, 2022)

Jika kinerja karyawan terganggu maka seluruh kegiatan perusahaan akan terkendala yang dapat mengakibatkan perusahaan tersebut tidak berkembang dan bangkrut. Untuk itu kinerja karyawan sangat membutuhkan sebuah sistem pengendalian, yang dimana sistem tersebut akan membantu untuk merencanakan, melaksanakan serta mengawasi setiap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. (Sihotang, 2022)

Perusahaan harus mempunyai sebuah sistem yang dapat mengendalikan semua kendala yang terjadi pada internal perusahaan tersebut yang akan membuat perusahaan tetap bertahan dalam keadaan apapun. Sistem adalah suatu kumpulan atau himpunan dari suatu unsur,

komponen, atau variabel yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain dan terpadu. (Risma Ananda, Faviola, 2022)

Pengendalian manajemen harus dilakukan dengan baik oleh setiap perusahaan. Jika pengendalian manajemen dapat berjalan dengan baik maka perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengendalian manajemen dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa sumber manusia, fisik dan teknologi dialokasikan agar mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh. (Zahri, 2018)

Sistem Pengendalian manajemen adalah sebuah upaya untuk suatu perusahaan agar dapat bertahan, berdaya saing dan terus berkembang di persaingan bisnis yang terjadi saat ini. Dengan adanya sistem pengendalian manajemen yang baik maka dapat membantu perusahaan dalam menghadapi setiap kendala yang terjadi di internal perusahaan. Sistem pengendalian manajemen merupakan suatu sistem yang digunakan oleh para manajer untuk mengarahkan anggota organisasi agar melaksanakan kegiatan secara efektif dan efisien sesuai strategik pokok yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan dan sasaran. (Rukmin et al., 2019)

Dengan adanya sistem pengendalian manajemen dalam suatu perusahaan atau organisasi diharapkan adanya penugasan karyawan yang kualitasnya sesuai dengan tanggungjawabnya, adanya praktik yang efektif dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab setiap unit, sistem kekuasaan juga metode yang memadai terhadap pemeliharaan aktiva,

pinjaman, pendapatan dan beban, juga adanya sistem perusahaan yang memisahkan kewajiban fungsional secara tegas (Lubis & Ayu, 2022). Semakin baik sistem pengendalian manajemen yang dimiliki perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut, jika kinerja perusahaan baik maka pendapatan yang dimiliki perusahaan akan semakin meningkat. (Rotinsulu & , Treesje Runtu, 2021)

Selain sistem pengendalian manajemen, sistem informasi akuntansi juga disebut sebagai faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan data yang dibutuhkan oleh pengguna (Z. Hanum et al., 2021). Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan dari sub-sub sistem atau komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan (Lubis & Ayu, 2022). Sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang penting terhadap kinerja karyawan, karena pada dasarnya dengan adanya sistem informasi pekerjaan karyawan akan lebih mudah, lebih terkoordinir, lebih akurat, dan lebih bisa dipertanggungjawabkan, karena setiap laporan akhir harus sesuai dengan hasil akhir dan sesuai dengan target perusahaan, apabila target perusahaan tercapai maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan sangat baik (Riva, Ubar, 2019).

Keberadaan sistem informasi akuntansi dalam perusahaan merupakan hal yang berguna dalam pencapaian kinerja. Sistem informasi akuntansi akan mempermudah dan memperlancar pekerjaan yang dilakukan

karyawan di suatu organisasi atau bisnis. Peningkatan kinerja karyawan akan bisa dicapai jika sistem informasi akuntansi yang tersedia relevan, bisa diandalkan (reliabel), sempurna (complete), tepat waktu (timely), memahami (understandable), dan bisa diverifikasi (Lubis & Ayu, 2022). Sistem informasi harus mempunyai kualitas yang baik dengan ciri-ciri yaitu dapat memberikan efisiensi, akurat dan *up to date* terhadap catatan perusahaan, meningkatkan kualitas produk dan jasa, perencanaan (penyusunan anggaran) dan pengendalian terhadap suatu organisasi (Furqon, 2019)

Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan, karena ketika seorang karyawan memiliki sikap kesediaan untuk memenuhi tanggung jawab mereka terhadap bidang pekerjaan maka hal ini tentunya dapat mempercepat dalam menapai tujuan – tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan melalui kinerja karyawan yang baik dan senantiasa disiplin (Amalia et al., 2021). Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yang baik akan mendukung perusahaan dalam meningkatkan kinerja para karyawan dan menjaga standar dari perusahaan tersebut (Wau, Samalua Waoma, 2021).

Menurut Merchant and Van der Stede (2018) pada (Amalia et al., 2021) , untuk memiliki kemungkinan keberhasilan yang tinggi, perusahaan

harus mengelola pengendalian manajemen dengan baik dan sistem informasi akuntansi yang baik dapat memberikan kontribusi kepada karyawan untuk mempermudah dan mempercepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (Rampengan & Prayanthi, 2022) serta disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. (Amalia et al., 2021)

Setiap perusahaan pasti memiliki peraturan kerja. Semua peraturan yang ada harus ditaati dan dipatuhi oleh seluruh karyawan. Berikut ini peraturan – peraturan kerja pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa :

TATA – TERTIB / DAN PERATURAN

1. TATA TERTIB / PERATURAN KERJA :

- SETIAP KARYAWAN WAJIB MERAPIKAN DAN MEMBERSIKAN AREA KERJANYA MASING – MASING, SEBELUM PULANG
- SETIAP KARYAWAN HARUS BERTANGGUNG JAWAB ATAS PERALATAN PEKERJAAN YANG DIGUNAKANNYA.
- KARYAWAN TIDAK DIPERKENANKAN MEMBAWA, MEMINDAKAN, DAN MEMINJAMKAN DOKUMEN, ALAT –ALAT PERLENGKAPAN KERJA TANPA SEIZIN ATASAN.
- SETIAP KARYAWAN WAJIB MENYELESAIKAN TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB YANG TELAH DIBERIKAN OLEH ATASAN.
- SETIAP KARYAWAN TIDAK DIPERKENANKAN MELAKUKAN ATAU MENERIMA PEKERJAAN LAIN DALAM JAM KERJA RESMI (ON DUTY). **CAT** : HANYA BISA APABILA DIBUTUHKAN / KEPENTINGAN PERUSAHAAN.
- SETIAP KARYAWAN WAJIB MENGIKUTI DAN MEMATUHI SELURU PETUNJUK – PETUNJUK DAN INSTRUKSI – INSTRUKSI YANG DIBERIKAN ATASAN.
- SETIAP KARYAWAN DIWAJIBKAN DAN DIHARUSKAN BEKERJA SESUAI DENGAN JOB DESCRIPTION DAN STANDARD OPERASIONAL PROCEDURE YANG ADA.
- SETIAP KARYAWAN WAJIB MENJAGA, KETERTIBAN KEBERSIHAN, KEINDAHAN, KESERASIAN, KENYAMANAN DILINGKUNGAN KANTOR
- SETIAP KARYAWAN WAJIB MENJALANKAN TUGASNYA SEBAIK MUNGKIN DAN DENGAN PENUH TANGGUNG JAWAB.

Gambar 1.1 Data Tata – Tertib / Dan Peraturan PT. Waspada Dinasti

Eriasafa

Pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa memiliki kualitas sistem informasi akuntansi yang rendah terbukti dari keterlambatan update stok barang pada pencatatan persediaan barang secara manual dan aplikasi online yang diakibatkan karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan, salah satunya pada karyawan bagian *conten creator* yang merangkap jabatan bagian *digital marketing*. Sementara menurut (Dewanti et al., 2022) Adanya *double job* dapat menghambat proses pekerjaan pegawai, karena pegawai mengerjakan pekerjaan lebih dari satu dalam waktu yang sama sehingga hasil kinerja pegawai tidak optimal dan konsentrasi menjadi terbagi .

Penjualan pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa pada *Brand MouCa by Moureen* mengalami penurunan pada di tahun 2022. Penurunan penjualan tersebut dapat dilihat padat tabel di bawah ini :

Tahun	Total Penjualan
2020	542
2021	424
2022	169

Tabel 1.1 Data Penjualan Tahun 2020 – 2022 PT. Waspada Dinasti Eriasafa Pada *Brand MouCa By Moureen*



Gambar 1.2 Data Penjualan Tahun 2020 – 2022 PT. Waspada Dinasti Eriasafa Pada *Brand MouCa By Moureen*

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa penjualan pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa pada *Brand MouCa by Moureen* mengalami penurunan penjualan pada tahun 2022. Di tahun 2021 total penjualan secara *offline* saja pada *Brand Mouca by Moureen* sebesar 424 sedangkan di tahun 2022 total penjualan secara *offline* dan *online* mengalami penurunan yaitu penjualan hanya sebesar 169. Sementara Menurut (Sihombing & Astuti, 2021) dengan menggunakan teknik pemasaran dengan dua cara dalam hal menarik konsumen menjadi solusi yang baik untuk meningkatkan pendapatan, selain menunggu pembeli untuk datang para pemilik usaha juga bisa melakukan pemasaran menggunakan media online dengan mengunggah foto-foto dagangan semenarik mungkin disertai kata-kata yang menarik untuk membuat konsumen tertarik membeli.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka ada beberapa masalah yang muncul yaitu sebagai berikut :

1. Adanya rangkap kerja pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa
2. Terjadinya keterlambatan informasi ketersediaan barang pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa
3. Terjadinya penurunan penjualan pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa.

1.3 Rumusan Masalah

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

1. Apakah sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah sistem pengendalian manajemen, sistem informasi akuntansi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian manajemen, sistem informasi akuntansi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

- 1. Bagi peneliti,** untuk mengembangkan kemampuan berfikir secara ilmiah serta menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti, khususnya mengenai pengaruh sistem pengendalian manajemen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2. Bagi perusahaan,** untuk memberikan saran serta masukan yang lebih berarti demi perkembangan dan perbaikan yang terkait dengan sistem pengendalian manajemen serta disiplin kerja.
- 3. Bagi peneliti selanjutnya,** untuk dapat dijadikan referensi dalam ilmu akuntansi khususnya sistem pengendalian manajemen dan disiplin kerja dapat menilai suatu kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemampuan seorang karyawan mencapai persyaratan kerja, yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu serta menghasilkan produk yang berkualitas dan sesuai dengan visi misi perusahaan (Chairunnisah et al., 2021). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan dalam periode waktu tertentu. (Kosanke, 2019). Kinerja Karyawan merupakan pencapaian seseorang atau kelompok organisasi berdasarkan ketentuan wewenang/tanggung jawab yang telah ditetapkan batas waktunya. Kinerja karyawan merupakan hasil output yang dihasilkan oleh karyawan ketika mereka mencapai suatu keberhasilan dalam pekerjaannya dan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. (Rampengan & Pryanthi, 2022)

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau output atau hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas kerjanya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya (Novien, rialdy, 2018). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Isra Hayati, 2018)

Dari beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwan kinerja karyawan adalah keberhasilan yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

2.1.1.2 Manfaat Kinerja Karyawan

1. Kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas.
2. Dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
3. Dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan.
4. Kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain.

5. Kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada. (Noval Aditya, 2022)

2.1.1.3 Faktor ang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Individu : Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.
2. Faktor Kepemimpinan : Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang berkaitan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. Faktor Kelompok / Rekan Kerja : Faktor kelompok / rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor Sistem : Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Faktor Situasi : Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal. (Wiranawata, 2021)

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Radjab, 2022) terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu :

- a. Kualitas : Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan.
- b. Kuantitas : Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu : Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- d. Efektivitas : Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian : Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawannya mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.1.2 Sistem Pengendalian Manajemen

2.1.2.1 Definisi Sistem Pengendalian Manajemen

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. (Amalia et al., 2021). Sistem pengendalian manajemen merupakan suatu sistem yang digunakan oleh para manajer untuk mengarahkan anggota organisasi agar melaksanakan kegiatan secara efektif dan efisien sesuai strategik pokok yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan dan sasaran. (Rukmin et al., 2019)

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 (Hinaya, 2018). Sistem pengendalian manajemen adalah sistem yang digunakan oleh manajemen untuk mempengaruhi para anggota organisasinya agar mengimplemenatsikan startegi-strategi organisasi secara efisein dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Ardi et al., 2021)

Berdasarkan pengertian – pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian manajemen adalah suatu sistem pengendalian untuk memastikan bahwa strategi dan

keputusan yang diambil secara efisien dan efektif demi mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Sistem Pengendalian Manajemen

Tujuan pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi dan memberi semangat kepada para anggota organisasi, dan selanjutnya mencapai tujuan organisasi. Ini merupakan proses mendeteksi dan memperbaiki kesalahan-kesalahan yang tidak disengaja dan ketidakberesan yang disengaja seperti pencurian atau penyalahgunaan sumber daya. Karena fokusnya pada manusia dan implementasi rencana, pertimbangan psikologis menjadi dominan dalam pengendalian manajemen. (Risma Ananda, Faviola, 2022)

2.1.2.3 Karakteristik Sistem Pengendalian Manajemen

Adapun karakteristik sistem pengendalian manajemen menurut (Risma Ananda, Faviola, 2022), yaitu :

1. Sistem pengendalian manajemen dipusatkan pada program (berupa proyek produk, lini produk, penelitian, dan pengembangan atau kegiatan serupa yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuannya) dan pusat pertanggungjawaban (berupa unit perusahaan yang dipimpin oleh seorang manajer yang bertanggungjawab).
2. Informasi yang diproses dalam sistem pengendalian manajemen terbagi atas dua jenis : data terencana (dalam bentuk program,

anggaran dan standar), data aktual (yaitu data yang benar terjadi di dalam maupun di luar organisasi).

3. Sistem pengendalian manajemen adalah sistem perusahaan total yang merangkum semua aspek dalam operasi perusahaan yang berfungsi untuk membantu manajemen memelihara keseimbangan di antara bagian-bagian perusahaan dan mengoperasikan perusahaan secara terkoordinasi.
4. Sistem pengendalian manajemen biasanya berhubungan erat dengan struktur keuangan (financial structure), dimana kegiatan-kegiatan dan sumber daya perusahaan dinyatakan dalam satuan uang sehingga dapat dibandingkan satu sama lain. Serta satuan lain yang berupa jumlah karyawan, angka kerusakan yang tidak dinyatakan dalam bentuk uang sehingga dapat digunakan untuk memperluas ruang lingkup dan kualitas sistem pengendalian manajemen.
5. Aspek-aspek perencanaan sistem pengendalian manajemen cenderung mengikuti pola dan jadwal tertentu. Misalnya, dalam penyusunan anggaran diambil langkah-langkah tertentu untuk menentukan rangkaian kejadian pada tanggal tertentu setiap tahun.
6. Sistem pengendalian manajemen merupakan sistem yang terkoordinasi dan terpadu, dimana data yang terkumpul digabungkan untuk saling dibandingkan setiap saat. Data aktual disusun sesuai dengan data yang direncanakan dan diukur secara

konsisten untuk memungkinkan perbandingan antara hasil aktual dengan hasil yang diinginkan.

2.1.2.4 Proses Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut (Amalia et al., 2021) proses sistem pengendalian manajemen dibagi empat proses, yaitu sebagai berikut :

a. **Perencanaan Strategi**

Bertujuan untuk menentukan strategi atau arahan, serta mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber daya nya (termasuk modal dan sumber daya manusia) untuk mencapai strategi ini.

b. **Persiapan Anggaran / Modal**

Sebuah proses penyusunan kembali baik pendapatan yang di dapatkan dan biaya kedalam tabel-tabel terkini ke pusat pertanggung jawaban sehingga menunjukkan beban oleh masingmasing manajer diperkirakan akan terjadi.

c. **Pelaksanaan**

Adalah proses dimana masing – masing manajen melaksanakan suatu atau sebagian atau seluruh program yang menjadi tanggung jawab mereka dan juga melaporkan apa yang telah terjadi sebagai tanggung jawabnya. Dan juga Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan sebagai penerapan.

d. Evaluasi Kinerja

Adalah proses mengadakan perbandingan antara beban aktual dan yang seharusnya terjadi dalam keadaan tersebut. Tujuannya yakni untuk menjamin pencapaian atau sasaran dan tujuan perusahaan dan juga untuk mengetahui posisi perusahaan dan tingkat pencapaian sasaran perusahaan, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya cepat diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan tercapai dengan baik.

2.1.3 Sistem Informasi Akuntansi

2.1.3.1 Defenisi Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah suatu komponen yang mengumpulkan, menggolongkan, mengolah, menganalisa, dan mengkombinasikan informasi keuangan yang relevan untuk pengambilan keputusan pihak-pihak luar (seperti pemerintah, masyarakat, investor, dan kreditor) pihak-pihak dalam (terutama manajemen) (Otinur et al., 2017) .

Sistem Informasi Akuntansi dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang terintegrasi yang menghasilkan laporan dibentuk data transaksi bisnis yang diolah dan disajikan sehingga menjadi sebuah laporan keuangan yang memiliki arti bagi pihak yang membutuhkannya. Sistem informasi akuntansi yang merupakan suatu sumber daya manusia dan modal dalam organisasi yang bertugas menyiapkan informasi keuangan dan juga informasi yang

diperoleh dari kegiatan pengumpulan dan pengolahan suatu transaksi. (Suhartini & Arnova, 2020)

Berdasarkan pengertian – pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem yang mengumpulkan, mengelola dan menganalisis data transaksi menjadi informasi keuangan yang berguna bagi pihak perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Sistem Informasi Akuntansi

Adapun tujuan sistem informasi akuntansi menurut (Iskandar, 2017), adalah sebagai berikut :

1. Mengamankan harta/kekayaan perusahaan.
2. Menghasilkan berbagai 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 (pemeriksaan).
6. Menghasilkan informasi untuk penyusunan dan evaluasi anggaran perusahaan.
7. Menghasilkan informasi yang diperlukan dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian.

Menurut (Suhartini & Arnova, 2020), tujuan sistem informasi akuntansi terbagi menjadi tiga yaitu :

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 berkaitan dengan sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan. Keberadaan sistem informasi membantu ketersediaan informasi yang dibutuhkan oleh pihak eksternal melalui laporan keuangan tradisional dan laporan yang diminta lainnya, demikian pula ketersediaan laporan internal yang dibutuhkan oleh seluruh jajaran dalam bentuk laporan pertanggungjawaban pengelolaan 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 satuan tugas dalam berbagai level manajemen, sehingga mereka dapat lebih produktif.

Menurut (Otinur et al., 2017), tujuan dan manfaat sistem informasi akuntansi yaitu :

1. Pemrosesan Transaksi

Transaksi memungkinkan perusahaan melakukan operasi, menyelenggarakan arsip dan catatan *up on date*, dan mencerminkan aktivitas organisasi. Transaksi akuntansi merupakan transaksi pertukaran yang mempunyai nilai ekonomis. Tipe transaksi dasar adalah :

- a. Penjualan produk atau jasa
- b. Pembelian bahan baku, barang dagangan, jasa, dan aset tetap dari *supplier*
- c. Penerimaan kas
- d. Pengeluaran kas kepada *supplier*
- e. Pengeluaran kas gaji karyawan

2. Pengolahan Transaksi

Tujuan kedua sistem informasi akuntansi adalah untuk menyediakan informasi yang diperlukan dalam pengambilan keputusan yang dilaksanakan oleh aktivitas yang disebut pemrosesan transaksi. Sebagian keluaran yang diperlukan oleh pemrosesan transaksi disediakan oleh sistem pemrosesan transaksi. Namun sebagian besar diperoleh dari sumber lain, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Pengguna utama pemrosesan transaksi adalah manajer perusahaan. Mereka mempunyai tanggung jawab pokok untuk mengambil keputusan

yang berkenaan dengan perencanaan dan pengendalian operasi perusahaan. Pengguna output lainnya adalah para karyawan penting seperti akuntan, insinyur, serta pihak luar seperti investor dan kreditor.

2.1.3.3 Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Indikator sistem informasi akuntansi menurut (Furqon, 2019), yaitu sebagai berikut :

1. Efisien.
2. Akurat dan *up to date* terhadap catatan perusahaan.
3. Meningkatkan kualitas produk dan jasa.
4. Perencanaan (penyusunan anggaran) dan pengendalian.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkahlaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. (Wau, Samalua Waoma, 2021)

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati normanorma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat

pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. (Amalia et al., 2021). Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan instansi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan instansi. (F. Hanum, 2018)

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang menghargai, menghormati, menaati dan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan.

2.1.3.2 Manfaat Disiplin Kerja

Manfaat disiplin kerja menurut Hamali dalam jurnal (Karyono, 2021) yaitu :

1) Bagi Organisasi :

Menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

2) Bagi Karyawan :

Akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3.4 Tujuan Disiplin Kerja

Adapun tujuan dari disiplin kerja bagi karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-sebaiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa kantor sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku pada instansi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan instansi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
6. Agar semua pegawai yang ada dalam instansi berperilaku secara bijaksana ditempat kerja dalam arti taat kepada peraturan dan keputusan, melayani tujuan yang sama seperti yang dilakukan undang-undang di masyarakat.

7. Untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta efisiensi kerja sehingga kinerja pegawai meningkat.
8. Untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan instansi dengan tujuan masing-masing pegawai sehingga adanya potensi konflik kepentingan diantara pegawai dan instansi dapat diperkecil. (F. Hanum, 2018)

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat Sembilan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan melekat
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan (Jufrizen, 2021)

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (S. Ningsih et al., 2017) ada lima indikator disiplin kerja, yaitu:

- 1) Frekuensi kehadiran. Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai itu tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dalam bekerja.
- 5) Etos kerja. Sebuah keyakinan yang dimiliki oleh seorang dalam melakukan sesuatu hal dengan tekad untuk berkerja keras dan memberikan yang terbaik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

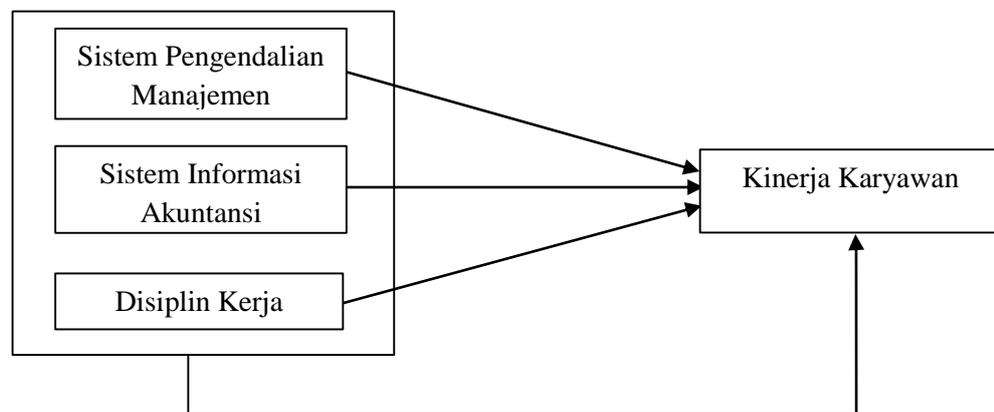
No.	Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Sumber
1.	(Hinaya, 2018)	Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Federal Internasional Finance Cabang Palopo	Berdasarkan penelitian ini bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Of Economic, Management And Accounting. Volume 1 Nomor 1, Maret 2018
2.	(Mulyanti, 2020)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Iron Bird Logistics	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Logistic And Accounting Development Journa. Volume 1, No 2, Juli2020
3.	(Syarkani, 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar.	Dari hasil uji diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Volume 3, No 3, November 2017.

2.3 Kerangka Konseptual

Kinerja Karyawan pada suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Kinerja karyawan sangat membutuhkan sebuah sistem pengendalian, yang dimana sistem tersebut akan membantu untuk merencanakan, melaksanakan serta mengawasi setiap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. (Sihotang, 2022).

Sistem pengendalian manajemen yang baik dapat membantu perusahaan dalam menghadapi setiap kendala yang terjadi di internal perusahaan (Amalia et al., 2021). Sistem informasi akuntansi yang baik dapat memberikan kontribusi kepada karyawan untuk mempermudah dan mempercepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (Rampengan & Prayanthi, 2022). Selain itu disiplin kerja juga dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. (Amalia et al., 2021).

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka berpikir konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hasil penelitian dari (Amalia et al., 2021) menyatakan bahwa sistem pengendalian manajemen dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian Nadia, dkk (2022) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

1. Sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Sistem pengendalian manajemen, Sistem informasi akuntansi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut (Herni Pujiati, 2022), metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif merupakan penelitian menggunakan data berupa angka dianalisis menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian atau hasil penelitian.

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data peraturan kerja serta data penjualan PT. Waspada Dinasti Eriasafa pada *Brand MouCa By Moureen*.

Populasi dalam penelitian ini yaitu PT. Waspada Dinasti Eriasafa. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yaitu para karyawan PT. Waspada Dinasti Eriasafa pada *Brand MouCa By Moureen*.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu petunjuk bagaimana variabel tersebut diukur, dengan tujuan untuk melihat seberapa penting variabel tersebut digunakan dalam penelitiannya ini. Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab

atau timbulnya variabel terikat (*Dependen Variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi dan Disiplin Kerja.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi dan Disiplin Kerja

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Sistem Pengendalian Manajemen	Suatu sistem pengendalian untuk memastikan bahwa strategi dan keputusan yang diambil secara efisien dan efektif demi mencapai tujuan perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan Strategi 2. Persiapan Anggaran / Modal 3. Pelaksanaan 4. Evaluasi Kinerja
2.	Sistem Informasi Akuntansi	Suatu sistem yang mengumpulkan, mengelola dan menganalisis data transaksi menjadi informasi keuangan yang berguna bagi pihak perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efisiensi 2. Akurat dan <i>up to date</i> terhadap catatan perusahaan 3. Meningkatkan kualitas produk dan jasa 4. Perencanaan (penyusunan anggaran) dan pengendalian
2.	Disiplin Kerja	Sikap yang menghargai, menghormati, menaati dan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan Pada Standar Kerja 4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 5. Etos Kerja

Variabel terkait (*Dependen Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terkait dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Kinerja Karawan

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kinerja Karyawan	Keberhasilan yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Lokasi Penelitian ini adalah PT. Waspada Dinasti Eriasafa pada *Boutique Brand MouCa By Moureen* yang beralamat di Jalan SM. Raja KM. 2,6 No. 30 Medan dengan pertimbangan sangat relevan dengan permasalahan yang akan di teliti. Maka diperlukan sistem pengendalian manajemen, sistem informasi akuntansi dan disiplin kerja pada perusahaan ini agar kinerja karyawan meningkat sehingga pendapatan juga meningkat.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian pendahuluan dilaksanakan mulai dari 08 maret 2023.

Tabel 3.3 Waktu Penelitian

NO.	Jadwal Kegiatan	Bulan Pelaksanaan																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Acc Judul		■																										
2.	Riset				■																								
3.	Pembuatan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■																
4.	Perbaikan Proposal													■	■														
5.	Seminar Proposal															■	■												
6.	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■								
7.	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■				
8.	Sidang Meja Hijau																									■	■		

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Semua anggota populasi digunakan untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil. Oleh karena itu, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik *Nonprobability Sampling*. Teknik *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sari, 2019). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2018:225) dalam jurnal(Yesi Ekawati, 2021), Teknik pengumpulan data adalah ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Teknik Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang mendalam.

2. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

3. Teknik Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan

kepada responden. Dengan menggunakan skala likert sebagai pengukurannya.

3.1 Teknik Analisis Data

Analisis data pada dasarnya yaitu menentukan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan suatu (beberapa) kejadian terhadap kejadian lainnya. Kejadian dapat dinyatakan sebagai perubahan nilai variabel. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik melalui pendekatan kuantitatif dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesa dan selanjutnya akan dianalisis hasil tersebut dengan menggunakan program SPSS 26. Penelitian ini menggunakan skala likert (*Likert scale*) sebagai skala pengukuran. Teknik skala likert yang digunakan dalam penelitian ini memberikan nilai skor pada item jawaban. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata dan diberikan bobot nilai sebagai berikut :

Tabel 3.4 Skor Skala Likert

No.	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu – Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Uji Kualitas Data

Data penelitian ini tidak akan berguna jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki tingkat keandalan (*reliability*) dan tingkat kebenaran/keabsahan

(*validity*) yang tinggi. Pengujian pengukuran tersebut masing-masing menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap data penelitian yang didapat dari data primen atau hasil angket yang disampaikan kepada responden. Hasil tersebut diberikan skor nilai. Terhadap hasil dari skor nilai tersebut dilakukan uji validitas. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid dan menguji konsistensi butir - butir pertanyaan sehingga dapat menggambarkan indikator yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariat yaitu korelasi antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Jika masing-masing butir pertanyaan merupakan indikator pengukur variabel maka akan memiliki nilai korelasi yang tinggi. Berikut ini kriteria pengujian validitas :

- 1) Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut valid pada signifikansi 0,05 (5%)
- 2) Jika r hitung positif dan r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid

3) r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya. Uji reliabilitas dilakukan terhadap data primer yang didapat dari hasil angket. Untuk melihat kehandalan data tersebut maka dilakukan uji reliabilitas.

Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang pada sampel yang berbeda dan apabila hasil yang didapat relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (*reliabel*). Sebaliknya, bila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh tidak konsisten dengan hasil sebelumnya maka alat ukur tersebut dianggap tidak reliabel.

Data reliabel didapat nilai koefisien alpha (*cronbach alpha*) $> 0,60$ maka angket tersebut dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk mendapatkan hasil yang valid dari uji asumsi klasik, maka perlu diketahui apakah data tersebut sudah berdistribusi normal. Beberapa cara yang digunakan untuk

mengetahui apakah data telah berdistribusi normal yaitu dengan uji Kolmogorov - smirnov, uji Histogram dan uji *Probability Plot*.

Data berdistribusi normal berdasarkan uji Kolmogorovsmirnov adalah jika hasil pengujian didapat nilai $asymp.sig (2 - tailed) > 0,05$, data berdistribusi normal berdasarkan uji Histogram adalah jika hasil pengujian didapat sebuah grafik histogram berbentuk lonceng sempurna sedangkan data normal menurut uji *Probability Plot* adalah jika hasil pengujian data didapat titik-titik menyebar sepanjang garis diagonal.

Sehingga dapat dirumuskan hipotesis dari uji normalitas adalah sebagai berikut :

H_0 : Data tidak berdistribusi normal.

H_1 : Data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah terdapat gejala korelasi antara variabel – variabel bebas adalah dengan melakukan uji multikolinearitas. Jika berdasarkan hasil uji multikolinearitas didapat nilai *Tolerance* $> 0,01$ dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 maka model regresi

terbebas dari gejala multikolinearitas. Sehingga dirumuskan hipotesis dari uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

Ho : Model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

H1 : Model regresi terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dilakukan uji heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara uji *scatter plot* dan uji glesjer.

Berdasarkan hasil uji *scatter plot* jika didapat titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola maka disimpulkan tidak terjadi kesamaan *variance residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika hasil uji glesjer didapat hasil nilai signifikansi variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan pada model regresi tidak terjadi kesamaan *variance residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Sehingga dirumuskan hipotesis dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Ho : Model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas

H1 : Model regresi terjadi heteroskedastisitas

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menurut (Tampubolon & Ariadi, 2023) bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Gejala pada autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan nilai Durbin Watson (DW). Pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan menggunakan kriteria Durbin Watson tabel dengan tingkat signifikansi 5% yaitu :

- 1) Nilai D-W di bawah -2 artinya terdapat autokorelasi positif.
- 2) Nilai D-W di antara -2 sampai +2 artinya tidak ada utokorelasi.
- 3) Nilai D-W di atas +2 artinya terdapat autokorelasi negatif.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Beberapa pengaruh yang dihasilkan dari hasil pengolahan data 1) pengaruh positif dan signifikan 2) pengaruh positif dan tidak signifikan.

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut (dengan asumsi 3 buah variabel bebas dan 1 variabel terikat)

:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat

a = Nilai Y bila X = 0 atau nilai konstan

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

X1 = Variabel Bebas

X2 = Variabel Bebas

X3 = Variabel Bebas

e = Error Term

b. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (adjusted R square) bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase kemampuan variabel – variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Rentang nilai persentase hasil uji koefisien determinasi adalah berada pada rentang diatas nol persen sampai dengan dibawah 100%.

c. Uji t (Uji Partial)

Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara sendiri – sendiri terhadap variabel terikat didapat dengan melakukan uji t. Jika hasil uji t didapat nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tolak ukur yang digunakan sebagai dasar perbandingan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika nilai thitung < ttabel atau nilai sig > α

H_0 ditolak jika nilai thitung > ttabel atau nilai sig > α

Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H_0) yang digunakan yaitu :

(H_0) diterima apabila : $H_0 : \beta_j = 0$

(H_0) ditolak apabila : $H_a : \beta_j \neq 0$

Dengan demikian jika H_0 diterima, maka pengaruh variabel independen secara parsial tidak signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya jika H_0 ditolak, maka pengaruh variabel independen secara parsial dinilai berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

d. Uji F (Uji Simultan)

Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat dilakukan uji F. Berdasarkan uji F, jika nilai F Hitung $>$ F Tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan secara simultan (serempak) variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria Uji:

Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh).

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengolah data dalam bentuk angket (*kuesioner*) yang terdapat beberapa pernyataan dari masing – masing variabel X1, X2, X3, dan Y, dimana yang menjadi variabel X1 adalah Sistem Pengendalian Manajemen, X2 adalah Sistem Informasi Akuntansi, X3 adalah Disiplin Kerja dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik Nonprobability Sampling. Teknik nonprobability sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 karyawan. Dalam pengukurannya, peneliti menggunakan skala likert dengan rentan nilai yaitu rentan angka 1 s/d 5 dalam bentuk *checklist* dalam kuesioner.

4.1.2 Hasil Jawaban Responden

A. Variabel Jawaban Sistem Pengendalian Manajemen

Tabel 4.1 Tabulasi Jawaban Sistem Pengendalian Manajemen

Nomor Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu - Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	12	37,5	18	56,3	2	6,3	0	0	0	0	32	100
2.	16	50,0	15	46,9	1	3,1	0	0	0	0	32	100
3.	15	46,9	15	46,9	2	6,3	0	0	0	0	32	100
4.	12	37,5	14	43,8	6	18,8	0	0	0	0	32	100

Dari tabel tabulasi di atas, dapat kita lihat bahwa para responden paling banyak memilih jawaban setuju pada pernyataan nomor 1 yaitu sebesar 56,3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Waspada Dinasti Eriasafa sudah memahami pengetahuan umum tentang sistem pengendalian manajemen.

B. Variabel Jawaban Sistem Informasi Akuntansi

Tabel 4.2 Tabulasi Jawaban Sistem Informasi Akuntansi

Nomor Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu - Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	4	12,5	17	53,1	11	34,4	0	0	0	0	32	100
2.	8	25,0	14	43,8	9	28,1	1	3,1	0	0	32	100
3.	15	46,9	14	43,8	3	9,4	0	0	0	0	32	100
4.	12	37,5	17	53,1	3	9,4	0	0	0	0	32	100

Dari tabel tabulasi di atas, dapat kita lihat bahwa para responden paling banyak memilih jawaban setuju pada pernyataan nomor 1 yaitu sebesar 53,1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Waspada Dinasti Eriasafa sudah memahami pengetahuan umum tentang sistem informasi akuntansi.

C. Variabel Jawaban Disiplin Kerja

Tabel 4.3 Tabulasi Jawaban Disiplin Kerja

Nomor Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu - Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	14	43,8	14	43,8	4	12,5	0	0	0	0	32	100
2.	15	46,9	14	43,8	3	9,4	0	0	0	0	32	100
3.	16	50,0	15	46,9	1	3,1	0	0	0	0	32	100
4.	17	53,1	14	43,8	1	3,1	0	0	0	0	32	100
5.	14	43,8	14	43,8	4	12,5	0	0	0	0	32	100
6.	12	37,5	16	50,0	4	12,5	0	0	0	0	32	100
7.	13	40,6	16	50,0	1	3,1	0	0	2	6,3	32	100
8.	21	65,6	11	34,4	0	0	0	0	0	0	32	100

Dari tabel tabulasi di atas, dapat kita lihat bahwa para responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju pada pernyataan nomor 8 yaitu sebesar 65,6%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Waspada Dinasti Eriasafa sudah memahami pengetahuan umum tentang peraturan disiplin kerja.

D. Variabel Jawaban Kinerja Karyawan

Tabel 4.4 Kinerja Karyawan

Nomor Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu - Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	6	18,8	21	65,6	5	15,6	0	0	0	0	32	100
2.	13	40,6	15	46,9	4	12,5	0	0	0	0	32	100
3.	15	46,9	15	46,9	2	6,3	0	0	0	0	32	100
4.	12	37,5	12	37,5	7	21,9	1	3,1	0	0	32	100
5.	5	15,6	20	62,5	7	21,9	0	0	0	0	32	100
6.	10	31,3	19	59,4	3	9,4	0	0	0	0	32	100
7.	12	37,5	15	46,9	5	15,6	0	0	0	0	32	100
8.	15	46,9	12	37,5	4	12,5	0	0	1	3,1	32	100

Dari tabel tabulasi di atas, dapat kita lihat bahwa para responden paling banyak memilih jawaban setuju pada pernyataan nomor 1 yaitu sebesar 65,6% . Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Waspada Dinasti Eriasafa sudah memahami pengetahuan umum tentang perarturan kinerja karyawan.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Hasil Uji Kualitas Data

A. Uji Validitas

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 26 dengan rumus *Correlate, bivariate Correlation*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya di setiap variabel. Kriteria pengujian validitas adalah :

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut valid pada signifikansi 0,05 (5%).
2. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Sistem Pengendalian Manajemen

(X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,848	0,349	Valid
2.	0,647	0,349	Valid
3.	0,701	0,349	Valid
4.	0,785	0,349	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pernyataan tentang sistem pengendalian manajemen yang diajukan kepada responde dinyatakan valid, di karenakan nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} 0,349.

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,771	0,349	Valid
2.	0,713	0,349	Valid
3.	0,683	0,349	Valid
4.	0,712	0,349	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pernyataan tentang sistem informasi akuntansi yang diajukan kepada responde dinyatakan valid, di karenakan nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} 0,349.

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,585	0,349	Valid
2.	0,651	0,349	Valid
3.	0,705	0,349	Valid
4.	0,676	0,349	Valid
5.	0,492	0,349	Valid
6.	0,651	0,349	Valid
7.	0,563	0,349	Valid
8.	0,516	0,349	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pernyataan tentang disiplin kerja yang diajukan kepada responde dinyatakan valid, di karenakan nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} 0,349.

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,566	0,349	Valid
2.	0,434	0,349	Valid
3.	0,360	0,349	Valid
4.	0,572	0,349	Valid
5.	0,643	0,349	Valid
6.	0,681	0,349	Valid
7.	0,686	0,349	Valid
8.	0,700	0,349	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pernyataan tentang kinerja karyawan yang diajukan kepada responde dinyatakan valid, di karenakan nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} 0,349.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas ditujukan untuk mengukur konsistensi dan stabilan nilai hasil skala pengukuran tertentu. Data reliabel didapat nilai koefisien alpha (Cronbach Alpha) $> 0,60$ maka angket tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items
Sistem Pengendalian Manajemen	0,731	4
Sistem Informasi Akuntansi	0,682	4
Disiplin Kerja	0,781	8
Kinerja Karyawan	0,738	8

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap instrumen dikatakan handal (*reliabel*) karena memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Data berdistribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-smirnov adalah jika hasil pengujian didapat nilai *asyp.sig (2 – tailed)* $> 0,05$, data

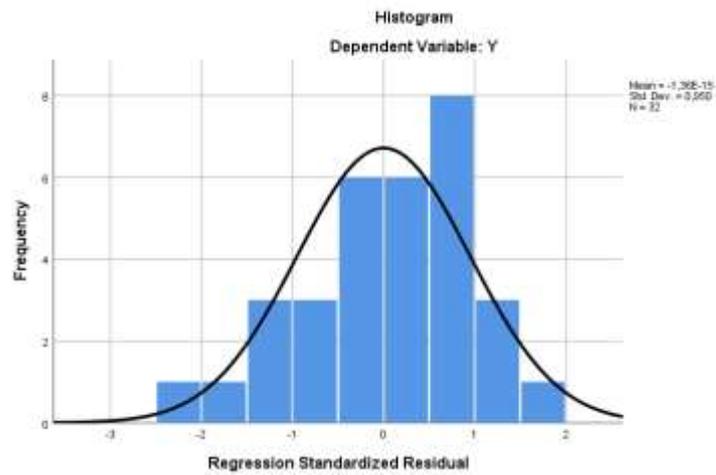
berdistribusi normal berdasarkan uji Histogram adalah jika hasil pengujian didapat sebuah grafik histogram berbentuk lonceng sempurna sedangkan data normal menurut uji Probability Plot adalah jika hasil pengujian data didapat titik – titik menyebar sepanjang garis diagonal.

Tabel 4.10 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,94527194
Most Extreme Differences	Absolute	,123
	Positive	,072
	Negative	-,123
Test Statistic		,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

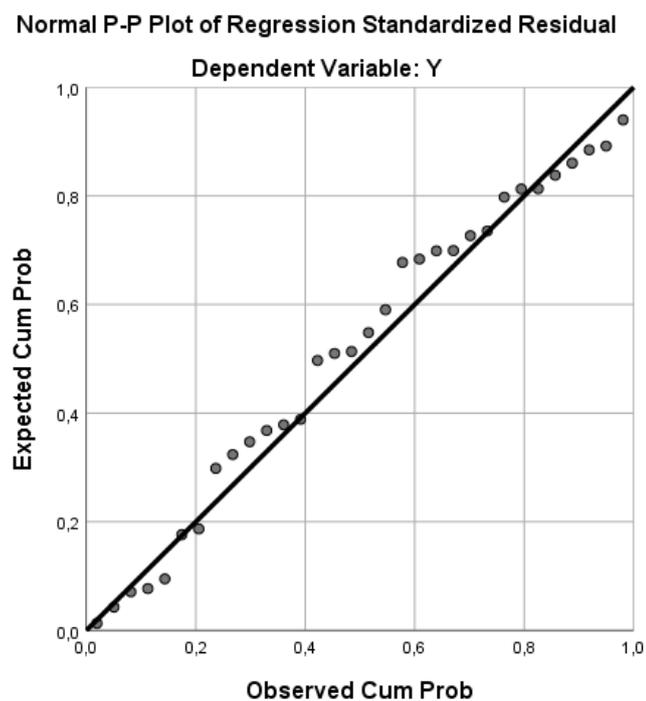
a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov pada tabel diatas, menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat dari pengujian diatas bahwa nilai Asymp. Sig > 0,05 (0,200 > 0,05).



Gambar 4.1 Uji Histogram

Dari grafik uji histogram diatas, dapat dilihat bahwa chart berbentuk lonceng sempurna memenuhi garis lonceng yang berarti data dapat dikatakan berdistribusi normal.



Gambar 4.2 Uji Probability Plot

Dari gambar tersebut, didapatkan hasil bahwa sebaran data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

B. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat gejala korelasi antara variabel – variabel bebas. Jika berdasarkan hasil uji multikolinearitas didapat nilai Tolerance > 0,01 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 maka model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5,922	4,179		1,417	,168		
	X1	,536	,259	,313	2,070	,048	,572	1,749
	X2	,644	,252	,399	2,558	,016	,536	1,866
	X3	,220	,125	,238	1,758	,090	,714	1,401

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data diatas setelah diolah menggunakan SPSS 26 dapat dilihat bahwa VIF < 10, hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ini dilakukan dengan cara uji scatter plot dan uji glesjer. Berdasarkan hasil uji scatter plot jika didapat titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola maka disimpulkan tidak terjadi kesamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika hasil uji glesjer didapat hasil nilai signifikansi variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan pada model regresi tidak terjadi kesamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

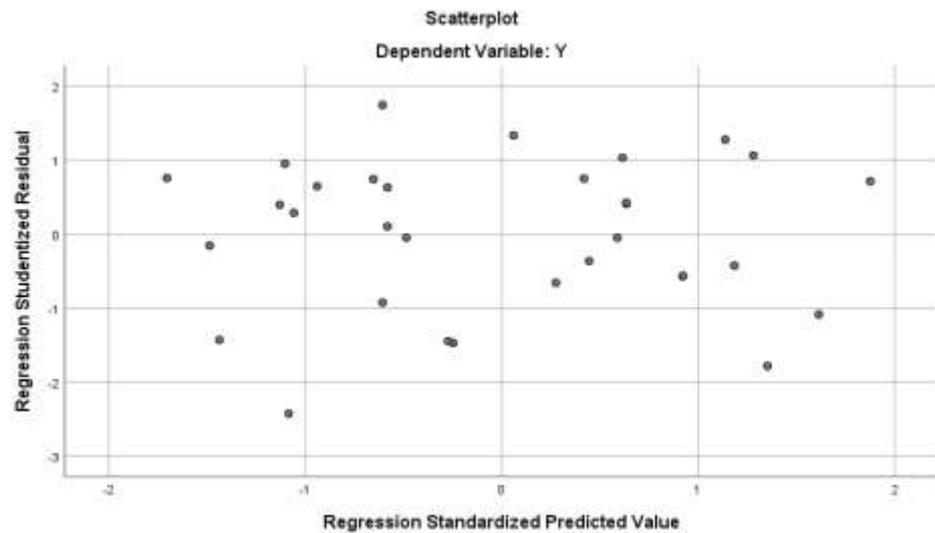
Tabel 4.12 Uji Glesjer

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1,727	2,175		,794	,434
	X1	-,109	,133	-,201	-,817	,421
	X2	,087	,133	,171	,656	,517
	X3	,007	,068	,025	,109	,914

a. Dependent Variable: RES_2

Dari hasil uji glesjer diatas, didapat hasil nilai signifikansi variabel bebas lebih besar dari 0,05. Dimana pada variabel sistem pengendalian manajemen (X1) nilai signifikan 0,421 > 0,05, variabel sistem informasi akuntansi (X2) nilai signifikan 0,517 >

0,05, dan pada variabel disiplin kerja (X3) nilai signifikan 0,914 > 0,05, maka disimpulkan pada model regresi tidak terjadi kesamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Uji Scatterplot

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik menyebar secara acak,tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada tabel regresi.

D. Uji Autokolerasi

Uji Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Berikut ini tabel pengujian Uji Autokolerasi pada penelitian ini :

Tabel 4.13 Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,797 ^a	,635	,596	2,047	1,458
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai hasil Durbin – Watson yang diperoleh adalah 1,458. Nilai 1,458 berada diantara -2 dan +2 artinya bahwa model regresi yang digunakan untuk menganalisis korelasi tidak ada kesalahan pengganggu antara pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya) atau dapat dikatakan bahwa tidak terjadi autokolerasi diantara data yang digunakan.

4.2.3 Hasil Uji Hipotesis

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,922	4,179		1,417	,168
	X1	,536	,259	,313	2,070	,048
	X2	,644	,252	,399	2,558	,016
	X3	,220	,125	,238	1,758	,090

a. Dependent Variable: Y

Persamaan dari model diatas adalah

$$Y = 5,922 (a) + 0,536 (X1) + 0,644 (X2) + 0,220 (X3)$$

Model persamaan diatas bermakna :

1. Nilai a sebesar 5,922, hasil ini menunjukkan bahwa apabila variabel sistem pengendalian manajemen, sistem informasi akuntansi, dan disiplin kerja ditingkatkan maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 5,922.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,536, hasil ini menunjukkan bahwa apabila variabel sistem pengendalian manajemen (X1) di tingkatkan 100% maka nilai kinerja karyawan bertambah 53,6%.
3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,644, hasil ini menunjukkan bahwa apabila variabel sistem informasi akuntansi (X2) di tingkatkan 100% maka nilai kinerja karyawan bertambah 64,4%.
4. Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,220, hasil ini menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X3) di tingkatkan 100% maka nilai kinerja karyawan bertambah 22%.

B. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara sendiri – sendiri terhadap variabel terikat didapat dengan melakukan uji t. Jika hasil uji t didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $<$

0,05 maka disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Rumus untuk mencari t_{tabel} adalah :

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= (a/2 ; n-k-1) \\ &= (0,05/2 ; 32 - 2 - 1) \\ &= (0,025 ; 29) \end{aligned}$$

Tabel 4.15 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,922	4,179		1,417	,168
	X1	,536	,259	,313	2,070	,048
	X2	,644	,252	,399	2,558	,016
	X3	,220	,125	,238	1,758	,090

a. Dependent Variable: Y

1. Pada variabel sistem pengendalian manajemen (X1) nilai signifikan ($0,048 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,070 > 2,045$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel sistem informasi akuntansi (X2) nilai signifikan ($0,016 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,558 > 2,045$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

3. Pada variabel disiplin kerja (X3) nilai signifikan ($0,090 > 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,758 < 2,045$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Tahapan uji F yaitu merumuskan hipotesis.

Rumus untuk mencari Ftabel adalah :

$$F_{tabel} = F(k;n-k)$$

$$= F(2;32-2)$$

$$= F(2;30)$$

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan sistem pengendalian manajemen, sistem informasi akuntansi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H_4 : Ada pengaruh signifikan sistem pengendalian manajemen, sistem informasi akuntansi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.16 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204,193	3	68,064	16,246	,000 ^b
	Residual	117,307	28	4,190		
	Total	321,500	31			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Nilai signifikan 0,000 (Sig 0,000 < 0,05) dan Fhitung > Ftabel (16,246 > 3,32) maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, artinya Ada pengaruh signifikan secara simultan sistem pengendalian manajemen, sistem informasi akuntansi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (adjusted R square) bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase kemampuan variabel - variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat.

Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,797 ^a	,635	,596	2,047	1,458
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,635 dan hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu sistem pengendalian manajemen, sistem informasi akuntansi dan disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 63,5%.

Nilai koefisien determinasi (adjusted R square) dalam penelitian ini sebesar 0,596. Hal ini menunjukkan bahwa 59,6% perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam sistem pengendalian manajemen, sistem informasi akuntansi

dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 40,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.2.4 Pembahasan

A. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan memperoleh hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga variabel Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karawan. Hal ini berdasarkan hasil uji t dengan nilai signifikan ($0,048 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,070 > 2,045$).

Sistem pengendalian manajemen yang baik dapat membantu perusahaan dalam menghadapi setiap kendala yang terjadi di internal perusahaan. Pengendalian manajemen harus dilakukan dengan baik oleh setiap perusahaan. Jika pengendalian manajemen dapat berjalan dengan baik maka perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Amalia et al., 2021), Peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh bagaimana implementasi sistem pengendalian manajemen perusahaan sehingga mampu menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan-tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Hinaya, 2018) menyatakan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan memperoleh hasil H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga variabel Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berdasarkan hasil uji t dengan nilai signifikan ($0,016 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,558 > 2,045$).

Keberadaan sistem informasi akuntansi dalam perusahaan merupakan hal yang berguna dalam pencapaian kinerja. Sistem informasi akuntansi akan mempermudah dan memperlancar pekerjaan yang dilakukan karyawan di suatu organisasi atau bisnis. Menurut (Lubis & Ayu, 2022), peningkatan kinerja karyawan akan bisa dicapai jika sistem informasi akuntansi yang tersedia relevan, bisa diandalkan (*reliable*), sempurna (*complete*), tepat waktu (*timely*), memahami (*understandable*), dan bisa diverifikasi. Semakin baik sebuah sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam sebuah perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut (Mulyanti, 2020)

Hasil penelitian ini sejalan penelitian dari (Mulyanti, 2020) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara menurut hasil penelitian (Y. Ningsih & Natalia, 2020) bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan memperoleh hasil H_0 diterima dan H_3 ditolak, sehingga variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berdasarkan hasil uji t dengan nilai signifikan ($0,090 > 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,758 < 2,045$).

Dari hasil penelitian yang dilakukan, PT. Waspada Dinasti Eriafa terdapat karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan, salah satunya pada karyawan bagian *content creator* yang merangkap jabatan bagian *digital marketing*. Sementara menurut (Dewanti et al., 2022) Adanya *double job* dapat menghambat proses pekerjaan pegawai, karena pegawai mengerjakan pekerjaan lebih dari satu dalam waktu yang sama sehingga hasil kinerja pegawai tidak optimal dan konsentrasi menjadi terbagi. Disiplin Kerja yang baik akan mendukung perusahaan dalam meningkatkan kinerja para karyawan dan menjaga standar dari perusahaan tersebut (Wau, Samalua Waoma, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan penelitian dari (Irawan et al., 2021) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara menurut (Syarkani, 2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan memperoleh hasil H_0 ditolak dan H_4 diterima, sehingga ada pengaruh variabel Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berdasarkan hasil uji t dengan Nilai signifikan 0,000 ($\text{Sig } 0,000 < 0,05$) dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} (16,246 > 3,32)$.

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, dikarenakan produktif atau tidaknya mereka akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Menurut Merchant and Van der Stede (2018) pada (Amalia et al., 2021), untuk memiliki kemungkinan keberhasilan yang tinggi, perusahaan harus mengelola pengendalian manajemen dengan baik dan sistem informasi akuntansi yang baik dapat memberikan kontribusi kepada karyawan untuk mempermudah dan mempercepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (Rampengan & Prayanthi, 2022) serta disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. (Amalia et al., 2021).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa. Hal ini menunjukkan bahwa memadai atau tidak memadainya kinerja karyawan dipengaruhi pada memadai atau tidak memadainya sistem pengendalian manajemen.
2. Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa. Hal ini menunjukkan bahwa memadai atau tidak memadainya kinerja karyawan dipengaruhi pada memadai atau tidak memadainya sistem informasi akuntansi.
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa. Hal ini menunjukkan bahwa memadai atau tidak memadainya kinerja karyawan tidak dipengaruhi pada memadai atau tidak memadainya disiplin kerja.
4. Ada pengaruh sistem pengendalian manajemen, sistem informasi akuntansi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran – saran yang dapat diberikan terkait sistem pengendalian manajemen, sistem informasi akuntansi, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Sistem Pengeendalian Manajemen pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa ditingkatkan lagi sehingga perusahaan mampu menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan-tujuan yang ingin dicapai perusahaan.
2. Sistem Informasi Akuntansi pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa lebih ditingkatkan lagi sehingga Sistem Informasi Akuntansi yang tersedia relevan, bisa diandalkan (*reliable*), sempurna (*complete*), tepat waktu (*timely*), memahami (*understandable*), dan bisa diverifikasi, dengan tujuan agar dapat memberikan kontribusi kepada karyawan untuk mempermudah dan mempercepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
3. Disiplin Kerja pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa lebih ditingkatkan lagi sehingga dapat mendukung perusahaan dalam meningkatkan kinerja para karyawan dan menjaga standar dari perusahaan tersebut.
4. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel sehingga penelitian ini dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., Rodiah, S., & Azmi, Z. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Audit Operasional, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tri Bhakti Prima Perkasa. *Jurnal SNEBA*, 1, 131–142. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/2746>
- Ardi, M., Hasyim, N., Nurgiantini, E., Adnianti, F., & Aulia, F. (2021). *Evaluasi sistem pengendalian manajemen untuk meningkatkan minat pengunjung kawasan wisata Rancaupas selama pandemi covid-19 Management control system evaluation to improve visitors in rancaupas area during the covid-19 pandemic*. 13(3), 408–413.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/Kinerja_Karyawan_2_Cetak.Pdf#Page=38
- Dewanti, D. C., Murtini, W., & Murwaningsih, T. (2022). Pembagian Kerja Pegawai Pada Bagian Pengolahan Data Dan Informasi Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 6(1), 48–58. <https://jurnal.uns.ac.id/JIKAP/article/view/55130>
- Furqon, M. D. (2019). *Kualitas Sstem Informasi Ankuntansi Yang Dideterminasi Oleh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Budaya Organisasi Paa Koperasi Di Kecamatan Sumur Bandung*.

- Hanum, F. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Oleh Dra. Farida Hanum Nst, MAP. 3(2), 22–61.*
- Hanum, Z., Erlina, Muda, I., Bukit, R., & Muhyarsyah. (2021). The Impact of Accounting Information System on Organizational Performance through Good University's Private Governance in Indonesia. *Webology, 18*(Special Issue), 1373–1388. <https://doi.org/10.14704/WEB/V18SI04/WEB18204>
- Herni Pujiati, E. S. (2022). *Pengaruh analisis sistem informasi akuntansi penjualan, penerimaan kas, dan pengeluaran kas terhadap pengendalian internal. 03, 1–12.*
- Hinaya. (2018). *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Federal Internasional Finance Cabang Palopo. 1, 23–33.*
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), 1(3), 176–185.* <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Isra Hayati, S. F. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam, 10(1), 50–65.* <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Jufrizen, F. P. H. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen, 7(1), 35–54.* <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

- Karyono. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1)*. 4(1), 54–67.
- Kosanke, R. M. (2019). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Disiplin Kerja Di PT. Sumber Hidup Sehat Semarang*. 02(5), 93–103.
- Lubis, S. M., & Ayu, S. (2022). Disclosure : Journal of Accounting and Finance Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem. *Journal of Accounting and Finance*, 2(2), 126–141.
- Maya Sari, I. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Mulyanti, K. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Iron Bird Logistics. *Logistic And Accounting Development Journa*, 1.
- Mutholib, & Ammy, B. (2020). 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 (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*, 1(3), 198–208.
- Ningsih, S., Restu, R., & Rifki, A. (2017). Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 13(1), 459–471.

- Ningsih, Y., & Natalia, E. Y. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wook Global Technology. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 935–944.
- Noval Aditya, F. K. (2022). *Pengaruh Lingkungan ngkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap erhadap Kinerja Karyawan*. 4(1), 120–128.
- Novien, rialdy, A. dan. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (Restaurant Paradise Dynasty)*. July.
- Novien Rialdy, N. I. P. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Astra Internasional Tbk, (Auto2000 Medan)*. 6(1), 0–6. <http://penelitian.uisu.ac.id/wp-content/uploads/2017/09/21.-Siti-Lamah-STIE-Lab-Batu.pdf>
- Otinur, F., Pangemanan, S. S., & Warongan, J. (2017). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang Pada Toko Campladean Manado. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 12(01), 169–179. <https://doi.org/10.32400/gc.12.01.17202.2017>
- Parinussa, K. R., & Dunan, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19 (Studi Pada Telkomsel Bandar Lampung). *Sibatik Journal*, 1(4), 315–326.
- Radjab, E. (2022). *Pengaruh Penerapan Work From Home (Wfh) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar*

Effect Of Applicaton Of Work From Home (Wfh) on Employee Performance at PT . PLN PERSERO) Main Unit for SulSelRabar Area. 5(1).

Rampengan, E., & Prayanthi, I. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. 21(2), 145–152.*

Risma Ananda, Faviola, A. (2022). Pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja perusahaan PT. Indojaya. *Osf.Io*, 1–20. <https://osf.io/cyghf/>

Riva, Ubar, H. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai. *Tangible Journal*, 38–51. <https://doi.org/10.47221/tangible.v4i1.52>

Rotinsulu, S. U., & , Treesje Runtu, S. S. . M. (2021). Evaluasi Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada Pt Jaya Bitung Mandiri. *Jurnal Riset Akuntansi*, 16(2), 12–26.

Rukmin, H. J., Khalid, A., & Rizal, S. (2019). Peranan Sistem Pengendalian Manajemen pada Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah (Studi Kasus pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jeneponto). *Jurnal Ekonomi Invoice Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 173–183. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/invoice>

Sihombing, B., & Astuti, S. V. (2021). Pengaruh Jual Beli Offline Dan Online Terhadap Pendapatan Umkm Di Kota Jayapura. *Dinamis*, 18(1), 11–17. <http://www.ojs.ustj.ac.id/dinamis/article/view/893>

Sihotang, L. (2022). *Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nauli Sawit Di Kelurahan. 1(6), 597–602.*

- Suhartini, M., & Arnova, I. (2020). Penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan di PT Tunas Daihatsu cabang Bengkulu. *Jurnal Akuntansi Unihaz-Jaz*, 3(2), 106–116.
- Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3, 365–374.
- Tampubolon, L. T., & Ariadi, W. (2023). Pengaruh Belanja Modal dan Belanja Pegawai Terhadap Pendapatan Asli Daerah Pemerintah Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 25–31. <https://doi.org/10.55049/jeb.v15i1.151>
- Wau, Samalua Waoma, F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.
- Wiranawata, H. (2021). Hubungan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Antonio Baturaja. *Jurnal Manajemen*, 8(4), 24–47. <https://doi.org/10.36546/jm.v8i4.337>
- Yesi Ekawati, A. P. H. (2021). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penjualan dan Penerimaan Kas terhadap Sistem Pengendalian Internal pada*. 1(1), 71–82.
- Zahri, C. (2018). Analisis Pengendalian Manajemen Terhadap Beban Usaha Pada Koperasi Serba Usaha Dusun VII Desa Paya Geli Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Warta*, 1(56).

LAMPIRAN KUESIONER

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WASPADA DINASTI ERIASAF

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Melalui kesempatan ini, Perkenalkan saya Fadlina Raya Nasution, saya merupakan mahasiswi dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis, memohon kesediaan Bapak/Ibu menjadi responden untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan (angket terlampir). Sehubungan dengan hal tersebut, maka jawaban responden diharapkan objektif karena tidak akan mempengaruhi status dan penilaian Bapak/Ibu sebagai responden.

Berikut ini petunjuk dalam pengisian kuesioner :

1. Sebelum menjawab setiap pertanyaan/ pernyataan, mohon dibaca terlebih dahulu dengan baik dan benar.
2. Isilah kuesioner sesuai dengan kondisi perusahaan tempat Bapak/ Ibu bekerja.
3. Pilihlah jawaban atau pendapat yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan memberi tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

1. SS = Sangat Setuju (5)
2. S = Setuju (4)
3. RR = Ragu Ragu (3)
4. TS = Tidak Setuju (2)
5. STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Sistem Pengendalian Manajemen

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Program yang dilaksanakan sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan.					
2.	Penyusunan anggaran harus dikoordinasikan antar bagian.					
3.	Pihak manajemen melakukan tindakan perbaikan saat adanya penyimpangan.					
4.	Sudah tercapai evaluasi sasaran masa depan yang hendak dicapai oleh perusahaan.					

Sistem Informasi Akuntansi

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Sistem informasi akuntansi di perusahaan ini sudah efisien					
2.	Dalam pengupdetan data produk di perusahaan ini sudah maksimal					
3.	Kualitas produk dan jasa diperusahaan ini semakin meningkatkan dari waktu ke waktu					
4.	Penyusunan anggaran atau laporan keuangan diperusahaan ini sudah sesuai dengan peraturan akuntansi.					

Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya selalu datang diwaktu yang tepat saat bekerja.					
2.	Saya tidak pernah absen tanpa alasan saat bekerja.					
3.	Saya selalu bekerja pada saat waktu kerja.					
4.	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.					
5.	Karyawan melaksanakan tugas mereka sesuai dengan tugas pokok.					
6.	Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah disepakati.					
7.	Saya langsung mengerjakan pekerjaan lain setelah pekerjaan sebelumnya selesai.					
8.	Kerja sama antar karyawan berjalan dengan baik.					

Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Standat kerja yang telah ditetapkan perusahaan sudah tercapai dengan baik.					
2.	Karyawan bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki.					
3.	Target kerja perusahaan ditetapkan dengan penuh perhitungan.					
4.	Tingkat pencapaian target kerja sudah sesuai dengan harapan perusahaan.					
5.	Seluruh target kerja telah terselesaikan tepat waktu.					
6.	Karyawan dapat mengerjakan setiap target kerja secara efektif dan efisien.					
7.	Karyawan dapat mengambil keputusan dalam menyelesaikan permasalahan.					
8.	Karyawan berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.					

Jawaban Kuesioner

Responden	Sistem Pengendalian Manajemen				X1
	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	
1.	4	5	4	4	17
2.	4	4	4	4	16
3.	4	5	4	5	18
4.	4	4	5	4	17
5.	4	5	4	3	16
6.	4	5	4	5	18
7.	5	4	5	5	19
8.	4	4	4	4	16
9.	4	5	4	5	18
10.	5	5	5	5	20
11.	4	5	4	3	16
12.	4	4	4	4	16
13.	4	4	5	3	16
14.	5	4	5	4	18
15.	5	5	4	4	18
16.	4	4	3	4	15
17.	5	5	5	4	19
18.	4	5	5	5	19
19.	5	5	5	5	20
20.	5	5	5	5	20
21.	4	4	4	5	17
22.	4	3	5	4	16
23.	3	4	3	3	13
24.	3	4	4	3	14
25.	5	5	5	4	19
26.	4	4	5	3	16
27.	4	4	4	4	16
28.	5	5	5	5	20
29.	5	5	5	5	20
30.	5	5	5	5	20
31.	4	4	4	4	16
32.	5	4	4	4	17

Responden	Sistem Informasi Akuntansi				X2
	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	
1.	3	3	5	4	15
2.	4	3	5	4	16
3.	4	5	4	5	18
4.	3	4	4	4	15
5.	4	5	4	5	18
6.	4	5	5	5	19
7.	4	5	5	4	18
8.	4	4	4	4	16
9.	4	4	5	4	17
10.	4	4	5	5	18
11.	4	3	4	4	15
12.	3	3	4	4	14
13.	4	4	4	4	16
14.	4	4	5	5	18
15.	5	4	4	5	18
16.	4	2	5	4	15
17.	4	4	4	4	16
18.	4	4	5	5	18
19.	5	5	5	5	20
20.	4	5	5	4	18
21.	5	5	4	4	18
22.	4	3	5	5	17
23.	3	4	4	3	14
24.	3	4	4	3	14
25.	4	4	5	4	17
26.	3	3	4	4	14
27.	3	3	3	3	12
28.	5	4	5	5	19
29.	3	5	5	5	18
30.	3	3	3	5	14
31.	3	3	3	4	13
32.	3	4	4	4	15

Responde n	Disiplin Kerja								X3
	X3_ 1	X3_ 2	X3_ 3	X3_ 4	X3_ 5	X3_ 6	X3_ 7	X3_ 8	
1.	4	5	4	4	3	4	4	4	32
2.	5	5	5	5	4	4	4	5	37
3.	4	5	4	5	4	5	4	5	36
4.	4	4	5	5	4	4	3	4	33
5.	3	4	5	4	5	4	5	4	34
6.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7.	4	4	4	4	4	4	4	5	33
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9.	5	5	4	4	5	4	5	5	37
10.	4	4	4	4	4	5	4	5	34
11.	4	4	4	4	4	4	1	4	29
12.	4	4	4	4	4	4	4	5	33
13.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14.	5	4	4	5	5	4	0	5	32
15.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16.	5	4	4	4	4	4	0	4	29
17.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20.	5	4	5	5	5	5	5	5	39
21.	4	4	4	5	4	4	4	5	34
22.	4	4	4	5	4	3	4	5	33
23.	4	5	5	4	3	5	5	5	36
24.	4	3	4	4	3	4	4	4	30
25.	5	5	5	5	4	4	4	4	36
26.	3	5	5	4	3	3	4	5	32
27.	3	3	5	5	5	5	5	4	35
28.	5	5	5	5	0	5	5	5	35
29.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30.	3	3	3	3	5	3	4	5	29
31.	5	5	5	5	4	3	4	5	36
32.	4	4	4	4	5	4	4	4	33

Responden	Kinerja Karyawan								Y
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	
1.	4	4	5	5	3	4	4	4	33
2.	4	4	4	3	3	4	4	4	30
3.	4	5	4	5	4	5	4	5	36
4.	4	4	4	4	4	5	4	4	33
5.	4	5	4	5	4	5	4	5	36
6.	5	4	4	5	5	4	5	4	36
7.	4	4	5	5	4	4	5	5	36
8.	4	4	4	4	5	4	5	5	35
9.	4	5	4	5	4	4	4	4	34
10.	4	4	5	5	4	4	4	5	35
11.	3	4	4	4	4	3	4	1	27
12.	4	3	4	4	4	4	4	4	31
13.	4	4	4	4	4	4	3	3	30
14.	4	4	5	5	4	5	5	4	36
15.	5	5	5	4	4	4	4	4	35
16.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17.	4	5	5	4	4	5	5	5	37
18.	5	5	4	5	5	5	5	5	39
19.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20.	5	5	5	4	5	5	5	5	39
21.	4	5	4	4	4	4	4	4	33
22.	5	4	4	5	3	3	3	3	30
23.	4	5	3	3	4	4	3	3	29
24.	4	4	3	3	4	4	4	4	30
25.	4	3	5	4	4	5	5	5	35
26.	3	5	5	3	3	3	4	5	31
27.	3	5	5	2	3	4	3	3	28
28.	4	5	5	4	4	0	5	5	32
29.	3	5	5	3	4	4	5	5	34
30.	3	3	5	3	3	5	5	5	32
31.	4	4	5	3	3	4	4	5	32
32.	4	4	4	5	4	4	3	4	32

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. WASPADA DINASTI ERIASAFA**

HASIL WAWANCARA

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Penjualan produk diperusahaan ini, hanya dengan cara offline saja?	Tidak, perusahaan ini sudah menggunakan penjualan secara online dan offline.
2.	Apakah transaksi penjualan online dan offline dicatat secara terpisah?	Penjualan online dan offline untuk transaksi dan laporan dicatat terpisah.
3.	Kapan saja pencatatan transaksi penjualan online dan offline dilakukan?	Ketika orderan masuk, tim langsung menginput transaksi. Tidak menutup kemungkinan untuk pelaporan ke bagian keuangan jika tim keuangan libur/cuti dilaporkan ketika tim yang bertanggung jawab masuk kembali.
4.	Kapan saja up date stok barang di penjualan online dan offline di lakukan?	Update stok biasanya berkala dan seharusnya langsung update ketika stok berkurang, tapi terkadang karena tim yang ada bisa lupa akibat tugas lain yang disebabkan adanya double job pada beberapa karyawan.





**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/06/02/2023

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

Medan, 06/02/2023

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fadlina Raya Nasution
NPM : 1905170061
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

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

Identifikasi Masalah : (1) Tidak adanya sistem pengendalian manajemen pada PT. Karya Samudramas. (2) Tidak adanya disiplin kerja dan motivasi kerja dalam mencapai kinerja karyawan pada PT. Karya Samudramas. (3) Tidak adanya gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh PT. Karya Samudramas sehingga kinerja karyawan hanya diukur berdasarkan seberapa terlaksananya kebijakan dari PT. Pertamina saja.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : PT. KARYA SAMUDRAMAS

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

Hormat Saya
Pemohon

(Fadlina Raya Nasution)



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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: /JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/06/02/2023

Nama Mahasiswa : Fadlina Raya Nasution
NPM : 1905170061
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Tanggal Pengajuan Judul : 06/02/2023
Nama Dosen pembimbing^{*)} : Novi Fadhila, SE., MM (13 Februari 2023)

Judul Disetujui^{**)} : Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen
dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Wasparb Dimasti Erisopa

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Akuntansi

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

Medan, 08/ Maret / 2023.....

Dosen Pembimbing

(NOVI FADHILA, SE, MM)

Keterangan:
*) Dosen ahli Program Program Studi
**) Dosen ahli Dosen Pembimbing
*) (atau) Disahkan oleh Prodi dan Dosen Pembimbing, setelah itu diupload ke sistem ke-2 ke pada form online "Upload pengajuan Judul Skripsi"



UMSU

Kepada Yth.

Bapak Dekan

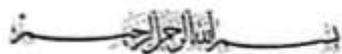
Fakultas Ekonomi

Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : F A D L I N A R A Y A N A S U T I O N

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

Tempat/Tgl Lahir : M E D A N / 1 7 M E I 2 0 0 2

Program Studi : Akuntansi

Alamat Mahasiswa : J A L A N M E G A W A T I G A N G
D A M A J N O . 1 1 M E D A N

Tempat Penelitian: P T . W A S P A D A D I N A S T I
E R I A S A F A

Alamat Penelitian : J A L A N S M . R A J A K M 6 , 2 N O
3 0 M E D A N S U M A T E R A U T A R A

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

(R I V A U B A R H A R A H A P , S E . , M . S I . A K . C A C M)

Wassalam
Pemohon

(F A D L I N A R A Y A N A S U T I O N)



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/DAN-PT/Akred/PT/10/2019
 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](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 902/TGS/IL3-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 : 08 Maret 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Fadlina Raya Nasution
 N P M : 1905170061
 Semester : VIII (Delapan)
 Program Studi : Akuntansi
 Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Dan Disiplin Kerja
 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa

Dosen Pembimbing : **Novi Fadhila, SE., MM**

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 : **27 Maret 2024**
4. Revisi Judul

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 05 Ramadhan 1444 H
 27 Maret 2023 M

Dekan

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



Tembusan :
 1. Pertinggal





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

www.umhsu.ac.id

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/01/2019

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

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

feb@umhsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 897/IL3-AU/UMSU-05/F/2023
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 05 Ramadhan 1444 H
 27 Maret 2023 M

Kepada Yth.
 Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Waspada Dinasti Eriasafa
 Jln. SM. Raja KM. 2,6 No. 30 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 : Fadlina Raya Nasution
 Npm : 1905170061
 Program Studi : Akuntansi
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian 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
 NIDN : 0109086502





PT. WASPADA DINASTI ERIASAFA
 Jl. Singamangaraja Km.6.2 No.30
 Medan 20147
 E-mail : admin@mouca.co.id

MouCa

No : 002/ST/WDE/III/2023
 Hal : Permohonan Izin Penelitian
 Lamp : -

Medan, 30 Maret 2023

Kepada Yth,
 Dekan UMSU
 di- Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan Hormat, Menindak lanjuti surat izin penelitian Nomor : 897/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 Tanggal 27 Maret 2023 atas nama Sebagai berikut:

Nama : Fadlina Raya Nasution
 Npm : 1905170061
 Program Studi : Akuntansi
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa

Pada prinsipnya kami mengizinkan untuk melakukan penelitian, sesuai dengan disiplin ilmu yang di miliknya disampaikan untuk menjadi bahan seperlunya.

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Finance Administration Manager

Irfan Lesmana



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 : FADLINA RAYA NASUTION
NPM : 1905170061
Dosen Pembimbing : Novi Fadhila, SE., MM
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : MANAJEMEN
Judul Penelitian : PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WASPADA DINASTI ERIASAF

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab1	- Sempurnakan latar belakang dengan menambahkan fenomena	6/6-23	f
Bab2	- Tambah teori dengan referensi terbaru	13, 14 Juni 2023	f
Bab3	- Sempurnakan definisi operasional	13, 14 Juni 2023	f
Daftar Pustaka	- jumlah memadai	19/6-'23	f
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Selasa bimbingan	20/6-'23	f

Diketahui oleh :
Ketua Program Studi Akuntansi

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

Medan, 05 September 2023
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing

(Novi Fadhila, SE., MM)



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 *Rabu, 26 Juli 2023* telah diselenggarakan seminar Program Studi Akuntansi menerangkan bahwa :

Nama : *Fadlina Raya Nasution*
NPM. : 1905170061
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 17 Mei 2002
Alamat Rumah : Jln. Megawati Gg. Damai No. 11 Medan
Judul Proposal : Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	<i>..... judul di susun pers. ke. tem.</i>
Bab I	<i>latas - belak ang masalah identifikasi masalah</i>
Bab II	<i>terti di kemari</i>
Bab III	<i>metode pengujian</i>
Lainnya	<i>kesimpulan penulisan</i>
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 26 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

Novi Fadhila, SE., MM

Pembanding

Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, 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 *Rabu, 26 Juli 2023* menerangkan bahwa:

Nama : Fadlina Raya Nasution
NPM : 1905170061
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 17 Mei 2002
Alamat Rumah : Jln. Megawati Gg. Damai No. 11 Medan
Judul Proposal : Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Novi Fadhila, SE., MM*

Medan, 26 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

Novi Fadhila, SE., MM

Pembanding

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

Diketahui / Disetujui
a.n.Dekan
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Dr. Ade Guruhwan, SE., M.Si
NIDN : 0105057601



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/10/2019
 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 : 2275/II.3-AU/UMSU-05/F/2023
 Lamp. : -
 Hal : Menyelesaikan Riset

Medan, 05 Shafar 1445 H
 22 Agustus 2023 M

Kepada Yth.
 Bapak/ Ibu Pimpinan
PT. Waspada Dinasti Eriasafa
 Jln. SM. Raja KM. 2,6 No. 30 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:

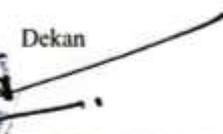
Nama : Fadlina Raya Nasution
 N P M : 1905170061
 Semester : VIII (Delapan)
 Program Studi : Akuntansi
 Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Sistem Informasi Akuntansi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :
 1. Pertiinggal

Dekan

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



PT. WASPADA DINASTI ERIASafa

Jl. Sisingamangaraja Km.6.2 No.30

Medan 20147

E-mail : admin@mouca.co.id

MouCa

No : 014/ST/WDE/III/2023
Hal : Menyelesaikan Penelitian
Lamp : -

Medan, 23 Agustus 2023

Kepada Yth,
Dekan UMSU
di- Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan Hormat, Menindak lanjuti surat izin penelitian Nomor : 2275/11.3-AU/UMSU-05/F/2023
Tanggal 27 Maret 2023 atas nama Sebagai berikut:

Nama : Fadlina Raya Nasution
Npm : 1905170061
Program Studi : Akuntansi
Semester : VIII (Delapan)
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa

Mahasiswa diatas telah menyelesaikan penelitian di perusahaan ini sesuai dengan judul yang dibuat. Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Marketing Operational Manager

Salsabila

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Fadlina Raya Nasution
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 17 Mei 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia
Alamat : Jl. Megawati Gg. Damai No. 11
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara

Data Orang Tua

Ayah : Alm. Syaiful Nasution
Ibu : Tatin Rosdiana SH
Alamat : Jl. Megawati Gg. Damai No. 11

Pendidikan

SDN 060822 Medan Tamat Tahun 2013

SMP Negeri 6 Medan Tamat Tahun 2016

SMK Sandhy Putra 2 Medan Tamat Tahun 2019