

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
MANDIRI TUNAS FINANCE PURWOKERTO**

Esti Saraswati¹, Indra Sukma Subagio²

^{1,2} Universitas Harapan Bangsa, Purwokerto

Email : *esti.saraswati1989@gmail.com*

ABSTRACT:

Business competition which is increasingly rapidly in the era of globalization has occurred in the trading company sector, service companies, and manufacturing companies. Service companies engaged in non-bank financial institutions such as the multi-finance industry are also experiencing quite rapid business competition which requires the use of accounting information systems in all operational and non-operational activities of the company. Employee performance is a measure of the success of a company. With the existence of an adequate Accounting Information System, various financial and non-financial information can be produced quickly and accurately so that management and employees will be assisted during the decision-making process. Apart from the existence of an adequate accounting information system, the existence of internal controls within the company is no less important for the creation of a company system and good employee performance. This study aims to determine how the influence of accounting information systems and internal controls on employee performance. The population in this study were employees of Mandiri Tunas Finance Purwokerto. To determine the sample in this study, the Simple Random Sampling technique was used. The type of data used in the study is primary data obtained by distributing questionnaires to respondents. The results of this study indicate that the accounting information system has no effect on employee performance, while internal control has an effect on employee performance. Keywords: Accounting Information Systems, Internal Control, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Memasuki Era Revolusi Industri 4.0 saat ini, Industri Multifinance di Indonesia semakin berkembang pesat dan mengalami peningkatan. Selain Lembaga Keuangan Perbankan, Industri Multifinance saat ini menjadi alternatif pilihan sumber pembiayaan yang mudah, inovatif dan kompetitif untuk pengembangan berbagai skala usaha, mulai skala usaha perorangan sampai kepada skala korporasi.

Mandiri Tunas Finance (MTF) merupakan industri multifinance di Indonesia yang bergerak di bidang pembiayaan mobil & kendaraan bermotor. Selain pembiayaan mobil & kendaraan bermotor, Mandiri Tunas Finance pun menawarkan produk pembiayaan alat-alat berat & pembiayaan multiguna. Sejak Tahun 2009 sampai saat ini PT Mandiri Tunas Finance merupakan industri multifinance atas gabungan saham PT Bank Mandiri (Persero) sebesar 51% dan PT Tunas Ridean Tbk sebesar 49%.

Mandiri Tunas Finance (MTF) mempunyai visi *To be the most progressive and reliable Multifinance in Indonesia*. Dalam rangka mewujudkan visi menjadi perusahaan multifinance Indonesia yang paling maju dan dapat diandalkan dan dipercaya, sudah seharusnya Mandiri Tunas Finance membangun suatu Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal yang baik pada perusahaan serta perlu adanya sinergi dengan kinerja karyawan.

Persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini menuntut perusahaan untuk bisa meningkatkan kinerjanya. Kinerja Karyawan merupakan komponen yang sangat penting yang harus dimiliki suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan kewajiban tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga kinerja memiliki fungsi penting dalam kemajuan perusahaan.

Menurut Zahro (2016), Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem Informasi Akuntansi merupakan sistem yang memiliki tujuan guna mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan suatu informasi yang berkenaan dengan transaksi keuangan, yang selanjutnya menghasilkan berbagai informasi untuk pengambilan keputusan (Diana, 2011). Sistem Informasi Akuntansi harus dapat mengendalikan keseluruhan proses sehingga informasi yang dihasilkan akurat dan dapat dipercaya (Krismiaji, 2015).

Sistem Informasi Akuntansi mulai dari bentuk yang sederhana hingga yang canggih, secara umum memiliki peranan untuk membantu manajemen perusahaan dalam pengumpulan data-data keuangan, mengolahnya menjadi informasi yang bermanfaat bagi pengguna, & menghasilkan laporan keuangan, sistem informasi akuntansi yang baik dan efektif memungkinkan manajemen perusahaan dan para pihak yang berkepentingan memperoleh informasi dengan cepat dan akurat tentang perusahaan (Martani, 2012).

Menurut Effendi (2017) "Pengendalian Internal adalah proses yang dilaksanakan oleh direksi dan komisaris, manajemen dan sumber daya manusia lainnya dalam suatu entitas, yang dirancang guna memberikan jaminan yang wajar berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, serta ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku".

Pada tahun 1992 *Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commission* (COSO) mempublikasikan kerangka pengendalian internal terintegrasi yang dikenal dengan sebutan Kerangka COSO. Lima komponen dalam model pengendalian COSO adalah Lingkungan Pengendalian, Aktivitas Pengendalian, Penaksiran Risiko, Informasi dan Komunikasi, dan Pengawasan (Diana, 2011). Pengendalian internal merupakan salah satu konsep yang paling penting dan mendasar bagi profesional bisnis di semua tingkat (Zamzami, dkk, 2016). Pengendalian Internal yang baik akan menunjang pengawasan terhadap kinerja karyawan yang lebih baik lagi dan mengamankan harta perusahaan (Oktarnia, 2014).

Sistem pengendalian internal merupakan perwujudan dari *Good Corporate Governance* (GCG) yang sudah seharusnya diimplementasikan secara konsisten pada perusahaan. Salah satu penyebab timbulnya suatu tindak kecurangan di lingkungan perusahaan didorong oleh tidak berjalannya fungsi dan proses pengendalian perusahaan, maka sistem pengendalian internal memiliki peranan penting dalam menjaga keamanan harta perusahaan dari tindak kecurangan, penyalahgunaan, serta korupsi, kolusi, dan nepotisme (Effendi, 2017).

Hasil penelitian terdahulu, penelitian Ismail dan Sudarmadi (2019) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya Briani (2017) menyatakan bahwa Sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pajak pada KPP Pratama Bandung Bojonagara, serta penelitian yang dilakukan oleh Zahro (2016) pun menyatakan hal yang sama bahwa baik Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Intern

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail dan Sudarmadi (2019), Briani (2017), dan Zahro (2016), penelitian yang dilakukan oleh Tricahyo (2019) menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Intan Pariwara Klaten yang merupakan perusahaan manufaktur, sedangkan Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Intan Pariwara Klaten. Penelitian yang dilakukan oleh Tricahyo (2019) didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Listiana (2017) yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Bina Insan Mandiri.

Dalam kegiatan utama yang dilakukan oleh Industri Multifinance adalah memberikan jasa pembiayaan. Makin maraknya penawaran penjualan kendaraan bermotor tanpa uang muka di awal, sudah seharusnya industri multifinance mempunyai pengendalian internal yang baik diikuti dengan Sistem Informasi Akuntansi yang memadai untuk menyeleksi calon debitur yang akan diberikan pembiayaan. Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal yang baik dan memadai dapat mencegah pembiayaan yang macet pada industri multifinance, dimana permasalahan pembiayaan yang macet pada umumnya akan memberikan dampak negatif kepada negara, masyarakat maupun industri multifinance itu sendiri. Adanya sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal yang memadai diharapkan akan terbentuknya kegiatan operasional industri multifinance yang sehat dan aman.

Dilatarbelakangi oleh perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya mengenai pentingnya sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal yang baik dan memadai dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal pada industri multifinance yang dimana dalam menjalankan kegiatannya membutuhkan beragam informasi keuangan yang berguna untuk pengambilan keputusan, penilaian kinerja karyawan hingga dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian dalam perusahaan. Berdasarkan paparan latar belakang di atas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Mandiri Tunas Finance Purwokerto".

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan *output* daripada pekerjaan yang sudah dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011) Menurut Rivai, 2005 dalam Sopian dan Suwartika (2019) kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan atau tugas dan menyempurnakan kegiatan itu dengan tanggung jawabnya sehingga menghasilkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkannya.

Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Grande, Estebanez, dan Colomna, 2011 dalam Zamzami, dkk (2016) "Sistem Informasi Akuntansi (SIA) merupakan suatu instrument organisasional yang tergabung ke dalam bagian Sistem Informasi dan Teknologi (SIT) dirancang

untuk membantu pengelolaan dan pengendalian bidang ekonomi-keuangan suatu perusahaan”.

Menurut pendapat lain, sistem informasi akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan (Diana, 2011). Fungsi utama Sistem Informasi Akuntansi adalah memproses transaksi keuangan dan non keuangan yang berpengaruh langsung terhadap proses transaksi keuangan (Zamzami, dkk 2016)

Pengendalian Internal

Pengendalian internal merupakan semua rencana suatu perusahaan, metode, dan pengukuran yang dipilih oleh entitas bisnis atau perusahaan dengan tujuan mengamankan asset, memastikan keakuratan dan keandalan kumpulan data informasi akuntansi pada kegiatan yang dijalankan oleh entitas bisnis atau perusahaan, meningkatkan kegiatan operasional yang efisien, serta mematuhi kebijakan manajerial yang sudah diatur (Diana, 2011).

Menurut Effendi (2017), Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dilaksanakan oleh direksi, komisaris, pihak manajemen, dan sumber daya manusia dalam suatu entitas untuk memberikan jaminan yang wajar atas keefektifan dan keefisienan kegiatan operasional, keandalan pelaporan keuangan, serta ketaatan terhadap kebijakan hukum yang berlaku.

Pengembangan Hipotesis

Kinerja karyawan adalah tolak ukur dari keberhasilan suatu perusahaan. Dengan adanya teknologi sistem informasi akuntansi diharapkan karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan informasi yang dihasilkan dapat dipercaya dan dapat diandalkan, semakin baik sistem informasi akuntansi, maka pengguna sistem informasi akuntansi akan merasa puas diikuti dengan kinerja karyawan yang meningkat (Sopian dan Suwartika, 2019).

Ismail dan Sudarmadi (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Beton Elemen Persada. Penelitian lainnya yang mendukung penelitian Ismail dan Sudarmadi (2019) diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Briani (2017) yang menyatakan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pajak (Survey pada KPP Pratama Bandung Bojonagara), dan penelitian yang dilakukan Zahro (2016) pun menyatakan hal yang sama yaitu Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus.

H1 : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Mandiri Tunas Finance Purwokerto

Sistem perusahaan yang baik dapat diwujudkan dengan melewati suatu analisa dan evaluasi yang mempunyai tujuan pencegahan tindak kecurangan yang dapat terjadi kapan saja di dalam perusahaan, membangun pengendalian internal yang baik dan memadai sudah menjadi suatu kebutuhan dalam membantu kegiatan perusahaan (Ismail dan Sudarmadi, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2013) menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma). Penelitian lainnya yang mendukung penelitian Rahayu (2013) yaitu penelitian yang dilakukan oleh

(Tricahyo, 2019) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Intan Pariwara Klaten.

H2 : Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Mandiri Tunas Finance Purwokerto

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan studi empiris yang dilakukan guna memberikan bukti empiris adanya hubungan kausalitas antara sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif di mana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan (Suliyanto, 2018).

Populasi, Sample, dan Jenis Data

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan pengguna Sistem Informasi Akuntansi pada Mandiri Tunas Finance Purwokerto. Pemilihan populasi pada Industri Multifinance dikarenakan pada era digital dan era disruptif saat ini persaingan bisnis antar sektor jasa pada lembaga keuangan non bank khususnya industri multifinance pun sangat pesat. Pada perkembangan Industri Multifinance saat ini kebutuhan penggunaan sistem informasi akuntansi pun sangat tinggi dan penting. Untuk menentukan sample dalam penelitian ini, digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu penentuan sampel yang memberikan kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel, karena dengan Simple Random Sampling jumlah responden yang ditentukan akan lebih mewakili populasi. Menurut Umar (2002) perhitungan jumlah sampel dari populasi yang berdistribusi normal dapat dilakukan dengan rumus *Slovin*:

$$n = \frac{N}{(1+N.e^2)}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = populasi

E = persen kesalahan yang diinginkan atau ditolerir

Jenis dan Cara Memperoleh Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang didapat dengan membagikan kuesioner kepada responden untuk memperoleh data tentang sistem informasi akuntansi, dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada Mandiri Tunas Finance Purwokerto. Kuisisioner menggunakan skala *Likert* di mana skor 5 merupakan nilai tertinggi dan skor 1 merupakan nilai terendah.

Variabel Penelitian

Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Menurut Steven A. Moscovice dalam Zamzami, dkk (2016) Sistem Informasi Akuntansi merupakan komponen organisasi yang didalamnya meliputi pengumpulan, penggolongan, pengolahan, penganalisisan, dan pengkomunikasian informasi keuangan yang relevan bagi pengambilan keputusan para pihak eksternal seperti inspeksi pajak, investor, dan kreditur dan para pihak internal seperti pihak manajemen. Variabel Sistem Informasi Akuntansi diukur dengan model umum Sistem Informasi Akuntansi menurut Zamzami, dkk (2016)

yang meliputi beberapa elemen yang terlibat diantaranya : Pengguna akhir (end users), Sumber data (data sources), Pengumpulan data (data collection), Pemrosesan data (data processing), Pengelolaan database (database management), hasil informasi (information generation), dan Umpan balik (feedback).

Pengendalian Internal (X2)

COSO (*The Committee of Sponsoring Organizations*) adalah pihak swasta yang terdiri dari *American Accounting Associations, The AICPA, The Institute of Internal Auditors, The Institute of Management Accountants, dan The Financial Executives Institute*. Pada tahun 1992, COSO mengembangkan suatu kerangka pengendalian internal yang disebut dengan Model Pengendalian COSO yang meliputi lima komponen diantaranya:

1. Lingkungan Pengendalian
2. Aktivitas Pengendalian
3. Penaksiran Risiko
4. Informasi dan Komunikasi
5. Pengawasan/ Pemantauan, (Diana, 2011).

Kelima komponen Model Pengendalian COSO yang dijelaskan di atas akan dijadikan indikator pengukuran dari variabel Pengendalian Internal dalam penelitian ini.

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Robert L. Mathis dan Jackson dalam Nadipah (2016), kinerja pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan. Variabel Kinerja diukur dengan menggunakan indikator dari teori Robert L Mathis dan Jackson, yaitu:

- a) Kuantitas kerja
- b) Kualitas kerja
- c) Ketepatan waktu
- d) Kehadiran

Teknik Analisis Data

Pengujian yang akan dilakukan diantaranya melakukan uji statistik deskriptif, uji kualitas data (asumsi klasik, reliabilitas, dan validitas), dan pengujian hipotesis (koefisien determinasi, simultan F, dan parsial t). Hipotesis akan diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
b = Koefisien regresi X1, X2
X1 = Sistem Informasi Akuntansi
X2 = Pengendalian Internal
e = Error

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

Data yang diperoleh dari penelitian ini diambil dengan cara penyebaran kuesioner pada PT Mandiri Tunas Finance Purwokerto. Penyebaran kuesioner dilakukan mulai tanggal 14 September 2020, kuesioner kembali pada pertengahan

bulan Oktober. Kuesioner yang dibagikan berjumlah 43 kuesioner. Kuesioner yang kembali sebanyak 43 kuesioner, sehingga data yang layak untuk dilakukan analisis dalam penelitian adalah 43 kuesioner (100%).

Pengujian dan Hasil Analisis Data

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuisisioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2018). Butir-butir pertanyaan dapat dikatakan valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil perhitungan r_{tabel} diperoleh nilai sebesar 0,301 yang didapat dari rumus $r_{hitung} = df = n - 2$ (Ghozali, 2018), dimana $N = 43$ pada signifikan 5%.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi

No	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,807	0,301	Valid
2	X1.2	0,817	0,301	Valid
3	X1.3	0,731	0,301	Valid
4	X1.4	0,815	0,301	Valid
5	X1.5	0,791	0,301	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, (Output IBM SPSS 24, 2020)

Tabel 1 diketahui bahwa nilai r_{hitung} untuk semua pertanyaan variabel sistem informasi akuntansi menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,301). Hasil perhitungan r_{tabel} diperoleh nilai sebesar 0,301 yang didapat dari nilai r_{tabel} untuk $N = 43$ pada signifikan 5%. Jadi semua pertanyaan dapat dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal

No	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,426	0,301	Valid
2	X2.2	0,649	0,301	Valid
3	X2.3	0,578	0,301	Valid
4	X2.4	0,810	0,301	Valid
5	X2.5	0,671	0,301	Valid
6	X2.6	0,705	0,301	Valid
7	X2.7	0,701	0,301	Valid
8	X2.8	0,688	0,301	Valid
9	X2.9	0,582	0,301	Valid
10	X2.10	0,656	0,301	Valid
11	X2.11	0,621	0,301	Valid
12	X2.12	0,822	0,301	Valid
13	X2.13	0,719	0,301	Valid
14	X2.14	0,832	0,301	Valid
15	X2.15	0,694	0,301	Valid
16	X2.16	0,581	0,301	Valid
17	X2.17	0,741	0,301	Valid
18	X2.18	0,743	0,301	Valid
19	X2.19	0,711	0,301	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, (Output IBM SPSS 24, 2020)

Tabel 2 diketahui bahwa nilai r_{hitung} untuk semua pertanyaan variabel pengendalian internal menunjukkan semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,301). Hasil perhitungan r_{tabel} diperoleh nilai sebesar 0,301 yang didapat dari nilai r_{tabel} untuk $N=43$ pada signifikan 5%. Jadi semua pertanyaan dapat dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0,734	0,301	Valid
2	Y.2	0,570	0,301	Valid
3	Y.3	0,858	0,301	Valid
4	Y.4	0,852	0,301	Valid
5	Y.5	0,633	0,301	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, (Output IBM SPSS 24, 2020)

Tabel 3 diketahui bahwa nilai r_{hitung} untuk semua pertanyaan variabel kinerja karyawan menunjukkan semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,301). Hasil perhitungan r_{tabel} diperoleh nilai sebesar 0,301 yang didapat dari nilai r_{tabel} untuk $N= 43$ pada signifikan 5%. Jadi semua pertanyaan dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat realibilitas suatu konstruk/variabel dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α), suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Sistem Informasi Akuntansi	0,808	Reliabel
2	Pengendalian Internal	0,933	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,785	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah (Output IBM SPSS 24, 2020)

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa pengujian reliabilitas diperoleh nilai semua variabel lebih besar dari 0,60 yang menurut kriteria bisa dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Data yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic non-parametik Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S). Uji ini dilakukan dengan membandingkan probalitas yang diperoleh dengan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan hitung $> 0,05$ maka data berdistribusi dengan normal (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov Smirnov (Uji K-S)

	Unstandardized Residual
N	43
Monte Carlo Sig (2-tailed)	.004

Sumber : Data Primer diolah, (Output IBM SPSS 24, 2020)

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui besarnya signifikansi sebesar 0,004. Jadi nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov* lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi dengan normal. Maka guna mendapatkan data yang berdistribusi dengan normal, peneliti bermaksud untuk melakukan langkah screening dengan cara mendeteksi adanya data outlier.

Outlier adalah kasus atau data yang memiliki karakteristi unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim baik untuk sebuah variabel tunggal atau kombinasi (Ghozali, 2018). Menurut Ghozali, 2018 ada empat penyebab timbulnya data outlier (1) kesalahan dalam meng-entri data, (2) gagal menspesifikasi adanya missing value dalam program komputer, (3) outlier bukan merupakan anggota populasi yang kita ambil sebagai sampel, tetapi (4) outlier berasal dari populasi yang kita ambil sebagai sampel, tetapi distribusi dari variabel dalam populasi tersebut memiliki nilai ekstrim dan tidak berdistribusi secara normal.

Deteksi terhadap outlier dapat dilakukan dengan menentukan nilai batas yang akan dikategorikan sebagai data outlier yaitu dengan cara mengkonversi nilai data ke dalam skor standardized atau yang biasa disebut z-score (Ghozali, 2018). Menurut Hair (1998) dalam (Ghozali, 2018) untuk kasus sampel kecil (kurang dari 80) maka standar skor dengan nilai $\geq 2,5$ dinyatakan outlier.

Setelah dilakukan proses outlier, terdapat data outlier sebanyak 4 kuesioner, maka yang sebelumnya data yang layak dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 43 kuesioner menjadi berjumlah 39 kuesioner untuk data yang layak untuk dianalisis.

Tabel 6. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov Smirnov (Uji K-S) dengan Data setelah di- Outlier

	Unstandardized Residual
N	39
Monte Carlo Sig (2-tailed)	.321

Sumber: Data Primer diolah, Output IBM SPSS 24, 2020

Setelah dilakukan Uji One-Sample Kolmogorov Smirnov (Uji K-S) dengan Data setelah di- Outlier yaitu dengan 39 data kuesioner. Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui besarnya signifikansi sebesar 0,321. Jadi nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Suatu model dikatakan bebas multikolinieritas jika mempunyai VIF kurang dari 10, dan nilai tolerance lebih dari 0,1.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Sistem Informasi Akuntansi (Total)	.871	1.148
Pengendalian Internal (Total)	.871	1.148

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Total)

Sumber: Data Primer diolah, Output IBM SPSS 24, 2020

Berdasarkan tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa semua nilai TOL > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar independen dalam model ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui ada atau tidaknya adanya ketidaksamaan varian residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini dilakukan uji glejser dengan melihat nilai signifikan setelah dilakukan regresi dengan Abs_res pada variabel dependent.

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Unstandardized B	Coefficients Std.Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	8.950	4.829		1.854	.072
Sistem Informasi Akuntansi (Total)	.016	.082	.035	.202	.841
Pengendalian Internal (Total)	-.096	.055	-.298	-1.743	.090

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Data Primer diolah, Output IBM SPSS 24, 2020

Tabel 8 diatas, menunjukkan hasil bahwa semua nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (Sig > 0,05), sehingga variabel sistem informasi akuntansi, dan pengendalian internal tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model**Uji F**

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen secara keseluruhan atau simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat 0,05 (Ghozali, 2018)

Tabel 9. Hasil Uji F

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.902	2	1.451	7.811	.002
Residual	6.688	36	.186		
Total	9.590	38			

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Total)

b. Predictors : (Constant), Pengendalian Internal (Total), Sistem Informasi Akuntansi (Total)

Sumber: Data Primer Diolah (Output IBM SPSS 24, 2020)

Berdasarkan tabel 9 diatas, menunjukkan nilai signifikan untuk sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal adalah 0,002 atau kurang dari 0,05. Jadi model regresi sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan jika dilihat pada Uji F dengan rumus $df_1 = k-1$ & $df_2 = n - k$, maka diperoleh f table sebesar 3,26. Hasil F Hitung pada table di atas menunjukkan angka 7,811. Dimana penelitian dikatakan berpengaruh dan signifikan jika f hitung > f tabel. Jadi pada penelitian ini f hitung (7,811) > f tabel (3,26), yang berarti menunjukkan penelitian berpengaruh dan signifikan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan nilai R Square untuk mengetahui nilai R^2 , karena pada penelitian ini hanya terdapat dua variabel independent.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
.550	.303	.264	.431

a. Predictors : (Constant), Pengendalian Internal (Total), Sistem Informasi Akuntansi (Total)

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Total)

Sumber : Data Primer Diolah, Output IBM SPSS 24, 2020

Dari tabel 10 di atas, menunjukkan bahwa nilai R square adalah 0,303 atau 30,3 %. Jadi variabel sistem informasi akuntansi, dan pengendalian internal dapat menjelaskan 30,3 % variasi kinerja karyawan dan sisanya 69,7 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas sistem informasi akuntansi, dan pengendalian internal terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)		-9.028		8.996	-1.003 .322
Sistem Informasi Akuntansi (Total)	.215	.152	.211	1.412	.167
Pengendalian Internal (Total)	.301	.102	.438	2.938	.006

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Total)

Sumber : Data Primer Diolah, (Output IBM SPSS 24, 2020)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = -9,028 + 0,215X_1 + 0,301X_2 + 8,996$$

Interprestasi:

- Nilai konstanta sebesar -9,028, hal ini menunjukkan apabila variabel sistem informasi akuntansi, dan pengendalian internal jika dianggap konstan (0), maka kinerja karyawan adalah -9,028.
- Koefisien regresi variabel sistem informasi akuntansi (b1) sebesar -0,215. Hal ini berarti setiap kenaikan sistem informasi akuntansi sebesar 1 satuan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,215 satuan.
- Koefisien regresi variabel pengendalian internal (b2) sebesar 0,301. Hal ini berarti setiap system pengendalian internal sebesar 1 satuan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,301 satuan.

Uji t

Uji beda t-test digunakan untuk menentukan apakah dua sample yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda. Uji beda t-test dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sample (Ghozali, 2018).

Uji t dimaksudkan untuk melihat apakah variabel bebas (independen) secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (dependen) yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Nilai ttabel dilihat dari table t dengan rumus $df = n - k - 1$, dimana n merupakan jumlah data pengamatan dan k adalah jumlah variabel bebas (Purwanto, 2016).

Tabel 12. Hasil Uji T

	Unstandardized B	Coefficients Std.Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	-9.028	8.996		-1.003	.322
Sistem Informasi Akuntansi (Total)	.215	.152	.211	1.412	.167
Pengendalian Internal (Total)	.301	.102	.438	2.938	.006

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Total)

Sumber : Data Primer Diolah, (Output IBM SPSS 24, 2020)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sistem informasi akuntansi mempunyai nilai $t_{hitung} = 1,412 < t_{tabel} = 2,0281$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,167 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengendalian Internal mempunyai nilai $t_{hitung} = 2,938 > t_{tabel} = 2,0281$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Analisis Data

Pembahasan Hipotesis 1 (Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Mandiri Tunas Finance Purwokerto).

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa sistem informasi akuntansi mempunyai nilai t hitung = 1,412 < t tabel = 2,0281 dengan tingkat signifikan sebesar $0,167 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini terjadi pada Mandiri Tunas Finance Purwokerto, yang dimana merupakan perusahaan Lembaga keuangan lainnya yang seringkali melakukan pengkinian system informasi akuntansi secara berkala bahkan dalam rentan waktu yang cepat pada setiap perubahan system informasi akuntansi maupun pengkinian system informasi akuntansi nya demi memiliki system informasi akuntansi yang lebih *update* untuk menunjang kelancaran proses transaksi pembiayaan maupun transaksi lainnya yang berujung kepada kepuasan nasabah, sehingga para karyawan/pengguna system informasi akuntansi masih melakukan adaptasi dan membutuhkan waktu adaptasi terhadap sistem yang baru. Tidak sedikit pengguna sistem/karyawan masih merasa kurang paham terhadap sistem yang baru, sehingga pengguna system/karyawan belum bisa memaksimalkan dalam penggunaan system informasi akuntansi dengan baik. Dari kekurangan pemahaman karyawan dapat berakibat kinerja yang dicapai menjadi kurang maksimal.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Trichahyo (2019) yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Intan Pariwara Klaten yang merupakan perusahaan manufaktur, dan penelitian yang dilakukan oleh Listiana (2017) yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Bina Insan Mandiri.

Pembahasan Hipotesis 2 (Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda Pengendalian Internal mempunyai nilai $t_{hitung} = 2,938 > t_{tabel} = 2,0281$ dengan tingkat signifikan sebesar

$0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada tahun 1992, *Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commission* (COSO) mempublikasikan kerangka pengendalian internal terintegrasi atau lebih dikenal dengan kerangka COSO. Lima komponen dalam model pengendalian COSO meliputi Lingkungan Pengendalian, Aktivitas Pengendalian, Penaksiran Risiko, Informasi dan Komunikasi, serta pengawasan (Diana, 2011). Kelima komponen Model Pengendalian COSO telah dijadikan indikator pengukuran dari variabel Pengendalian Internal dalam penelitian ini.

Maka dapat disimpulkan bahwa Mandiri Tunas Finance Purwokerto telah membangun dan melakukan pengendalian internal yang terintegrasi pada kegiatan usahanya. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu, 2013) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma). Dan didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Tricahyo (2019) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Intan Pariwara Klaten.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel Sistem informasi akuntansi mempunyai nilai t hitung = $1,412 < t$ tabel = $2,0281$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,167 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Besarnya pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,215$ atau sebesar $21,5 \%$.
2. Variabel Pengendalian Internal mempunyai nilai t hitung = $2,938 > t$ tabel = $2,0281$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Besarnya pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan sebesar $0,301$ atau sebesar $30,1 \%$.

Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan di Mandiri Tunas Finance Purwokerto, sehingga penelitian ini memiliki ruang lingkup yang terbatas dan kemungkinan hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasi pada sektor lain.
2. Dalam penelitian ini jumlah sample yang diteliti masih terbatas dan relatif kecil.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan jenis perusahaan lain sebagai obyek penelitian.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel penelitian, karena dengan semakin banyak sampel yang digunakan maka semakin baik pula hasilnya.
3. Pada penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi masa depan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Briani, M. B. (2017). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pajak (Survey Pada KPP Pratama Bandung Bojonagara)*. unikom.
- Diana, A. & L. S. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Effendi, M. A. (2017). *The Power of Good Corporate Governance - Teori dan Implementasi* (2nd ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Fitriani Ismail, F. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada. *Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Krismiaji. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi* (4th ed.). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Listiana, I. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSPPS Bina Insan Mandiri) (Vol. 91).
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Martani, Dwi, dkk. (2012). *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nadipah, A. (2016). *Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kota Salatiga dan Sekitarnya*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga.
- Oktarnia, L. (2014). *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan*. 1–26.
- Rahayu, R. P. (2013). Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma). *Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Unri*, 1–15.
- Sopian, Dani, W. S. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*, XI(2), 40–53.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tricahyo, A. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel pemoderasi di PT Intan Pariwara Klaten*. Universitas Widya Dharma.
- Umar, H. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Zahro, N. I. (2016). *Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern terhadap kinerja pemerintah daerah kabupaten kudus*. 786–790.
- Zamzami, Faiz, dkk. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.