

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan di dalam bisnis sudah sangat keras dikarenakan oleh perkembangan teknologi yang semakin pesat perkembangannya. Perusahaan dituntut untuk mengikuti perkembangan tersebut, apabila sebuah perusahaan tidak dapat beradaptasi dengan perkembangan tersebut maka akan sangat besar kemungkinan untuk tertinggal dan kalah bersaing di pasaran. Perkembangan dan pengetahuan yang semakin tinggi membuat konsumen akan mencari produk yang memiliki kualitas bagus dengan anggaran belanja yang lebih kecil.

Setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik dimata konsumen, selalu ingin memenuhi apa yang konsumen inginkan dan juga siap untuk menghadapi berbagai persaingan yang sudah ada sebelum dan sesudah perusahaan tersebut didirikan. Dikarenakan persaingan yang sangat ketat antar perusahaan agar bisa menjadi yang terbaik dan terdepan di mata publik, maka setiap perusahaan harus mencari cara supaya perusahaannya tersebut tidak kalah saing dengan perusahaan lainnya.

Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan, karena aset berharga sebuah perusahaan terdapat dalam kinerja karyawannya. Organisasi publik maupun bisnis, yang akan menjadi prioritas utama dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia atau para karyawan yang akan terus diperhatikan. Maju mundurnya

sebuah perusahaan juga sangatlah bergantung kepada sumber daya manusia itu sendiri (Ismail & Sudarmadi, 2019:1).

Sistem informasi Akuntansi termasuk yang terpenting dikarenakan dalam sistem informasi akuntansi menerima laporan keuangan yang awalnya hanya berupa sebuah data ataupun angka yang kemudian diproses menjadi informasi yang lebih tertata rapi dan juga dapat dilihat langsung hasil yaitu berupa sebuah informasi penting untuk kepentingan luar dan dalam suatu perusahaan. Program ini juga adalah sebuah kegiatan dimana kegiatan tersebut dapat mendukung untuk melaksanakan kegiatan yang memudahkan perusahaan dan juga kegiatan yang praktis (Ismail & Sudarmadi, 2019:2). Dengan adanya Sistem Informasi Akuntansi yang telah terkomputerisasi tentu mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sebuah perusahaan yang telah berjalan harus selalu memantau seluruh kegiatan operasionalnya dan sebuah pengendalian dibutuhkan untuk membantu memantau seluruh kegiatan perusahaan. Sistem pengendalian internal (SPI) juga merupakan pemegang penting bagi keberlangsung hidup perusahaan. Oleh karena itu pengendalian internal dapat tercapai tentu saja dapat memajukan tingkat produktivitas dan kinerja yang dimiliki seluruh karyawan diperusahaan (Mirnasari & Suardhika, 2018:569). Dengan adanya sistem pengendalian internal manajer dapat dengan mudah melakukan pengawasan dan juga dapat mengambil keputusan secara efektif dan efisien.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan ada hal lain yang menjadi bagian penting juga yaitu kompensasi. Kompensasi dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena dari kompensasi ini terkait adanya kegiatan-kegiatan untuk mengadakan, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Kompensasi juga mencakup balas jasa yang sifatnya financial dan non-financial yang dapat mempengaruhi naik turunnya prestasi kinerja karyawan, mempengaruhi keputusan kerja dan motivasi karyawan. Kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2016:117)

Ayam Geprek Pangeran adalah salah satu *brand* dari CV Satriya Jaya Food salah satu grup perusahaan kuliner yang telah melanglabuana dari tahun 2012 di Kota Bandung. Perusahaan kuliner ini memulai usahanya dalam bidang kuliner dengan *brand* pertama mereka yaitu Gerobak Ramen yang mengusung konsep *mini cafe*. Seiring berjalannya waktu dan juga perkembangan perusahaan yang pesat, CV Satriya Jaya Food membuat *brand* baru bernama Yagami Ramen House, dengan konsep *Casual Retro* yang masih mengandalkan *Ramen* sebagai sajian utama dan telah memiliki berbagai cabang di seluruh Indonesia.

Pada tahun 2017 dengan maraknya *trend* ayam geprek yang mencuat ke permukaan, CV Satriya Jaya Food berkeinginan untuk mengembangkan usahanya dan ikut bersaing dalam *trend* ayam geprek tersebut dengan membuat *brand* baru bernama Ayam Geprek Pangeran. Dengan perkembangan yang pesat, *brand*

Ayam Geprek Pangeran ini terus menerus digemari dan diterima dengan baik oleh masyarakat sehingga sampai sekarang cabang ayam geprek pangeran ini sudah tersebar ke seluruh penjuru Kota Bandung, JABODETABEK, Cianjur, Cimahi, Cirebon, Garut, Indramayu, Karawang, Purwakarta, Subang, dan Sukabumi.

Dibalik perkembangan CV Satriya Jaya Food khususnya Ayam Geprek Pangeran terdapat peran penting dari Sumber daya manusia atau karyawannya. Sumber daya manusia yang handal tetapi jika tidak dilandasi dengan kompetensi, maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk lebih maju dan mengalami kesulitan dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan lain (Ismail & Sudarmadi, 2019:2)

Terdapat beberapa fenomena yang terjadi di Restoran Ayam Geprek Pangeran yaitu sering terjadi salah perhitungan pendapatan yang terinput di mesin kasir pada saat sebuah outlet tutup. Karyawan yang bertugas sebagai kasir seringkali teledor dalam pengecekan pendapatan pada hari itu, tidak jarang juga kasir secara terburu-buru melakukan perhitungan dikarenakan ingin cepat-cepat untuk pulang. Efeknya seringkali terjadi kesalahan data yang menyebabkan ketidaksesuaian pemasukan harian dengan data bulanan yang terinput.

Fenomena selanjutnya yaitu terdapat permasalahan dalam pengendalian internal *outlet* yang sering terjadi akibat dari *Miss-communication* antara atasan dengan karyawan. Seperti halnya pemberlakuan peraturan dilarang *Dine in* dikarenakan peraturan pemerintah untuk mencegah penyebaran virus *Covid-19*. Atasan memerintahkan outlet untuk tidak memperbolehkan *service Dine In*

ataumakan di tempat, tetapi seringkali ada karyawan yang lalai dan tidak mendengarkan perintah atasan dengan memperbolehkan pelanggan *Dine in*. Efeknya *outlet* harus berurusan dengan pihak berwajib dikarenakan *outlet* tersebut telah melanggar aturan pemerintah dan diberikan Sanksi berupa denda yang harus dibayarkan.

Fenomena lain juga terdapat pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. (FAST) pemegang hak waralaba tunggal merek KFC di Indonesia. Pada April 2021 silam tengah dilanda masalah dikarenakan para pekerja melakukan unjuk rasa untuk menuntut haknya atas kebijakan pemangkasan upah. Kalangan pekerja yang tergabung dalam Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) SBT PT Fast Food Indonesia Tbk menggelar aksi demonstrasi di depan gerai KFC Gelael, MT Haryono, Jakarta, yang juga sebagai lokasi kantor pusat. Para pekerja mendesak Fast Food mengeluarkan kebijakan pembayaran upah sebagaimana mestinya dan mengembalikan upah yang selama ini ditahan oleh perusahaan.

<https://www.cnbcindonesia.com/market/20210413203352-17237627/markasnya-dikepung-pekerja-seberapa-parah-keuangan-kfc>

Fenomena yang terakhir terjadi pada McDonald's STC Senayan Jakarta pada 2020 silam. Seorang karyawan yang diduga melakukan penipuan terhadap *Customer* yang melakukan pesanan menggunakan layanan *Drive-Thru*. Diduga karyawan melakukan kecurangan dengan tidak memberikan struk pembelian kepada pembeli dengan alasan komputer sudah dimatikan karena waktu sudah pagi dini hari. Pelanggan tidak dapat menerima alasan itu, dan mengindikasikan terdapat kecurangan yang dilakukan oleh karyawan. Permasalahan tersebut lalu

disebar luaskan oleh pelanggan sendiri yang mengunggah video pertikaian dirinya dengan karyawan melalui media sosial Twitter. Kasus tersebut akhirnya ditanggapi oleh manajemen McDonald's Indonesia untuk dilakukan investigasi internal lebih mendalam.

<https://food.detik.com/info-kuliner/d-4886933/videonya-viral-ini-nasib-pelayan-yang-lakukan-penipuan-di-mcdonalds-senayan>)

Berdasarkan beberapa fenomena yang terjadi diatas, kinerja karyawan di Ayam Geprek Pangeran tersebut dinilai belum optimal, dan harus dilakukan evaluasi yang mendalam terkait permasalahan yang dialami. Banyak sekali faktor-faktor yang harus dibenahi untuk keberlangsungan dan perkembangan perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu, penelitian dari Argo Putra Prima (2018) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi pengguna *Enterprise Resource Planning* (ERP) pada PT Pola Petro Development. Sella (2021) menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Super Bintang Sejahtera.

Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015) menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KOPANITIA. Sementara itu penelitian dari Ruslinda Agustina, Rizki Amalia Afriana (2020) menyatakan bahwa kompensasi

dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan pada PT AUTOSERVICE DELTA NIAGA BANJARMASIN.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Argo Putra Prima (2019) dengan judul Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi Sebagai Enterprise Resource Planning (ERP) Pada PT. Pola Petro Development. Adapun perbedaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel independen, dimana penelitian sebelumnya menggunakan 2 (dua) variabel. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) Variabel independen dengan menambahkan Kompensasi sebagai Variabel independen ketiga. Lalu perbedaan lainnya adalah pada lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Pola Petro Development, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Restoran Ayam Geprek Pangeran Se Jawa Barat. Perbedaan lainnya terletak pada tahun penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penulis melakukan penelitian pada tahun 2022.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA RESTORAN AYAM GEPREK PANGERAN DI JAWA BARAT)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kualitas Sistem Informasi Akuntansi di Restoran Ayam Geprek Pangeran.
2. Bagaimana Pengendalian Internal di Restoran Ayam Geprek Pangeran.
3. Bagaimana Kompensasi di Restoran Ayam Geprek Pangeran.
4. Bagaimana Kinerja Karyawan di Restoran Ayam Geprek Pangeran.
5. Seberapa besar Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Ayam Geprek Pangeran.
6. Seberapa besar Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Ayam Geprek Pangeran.
7. Seberapa besar Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Ayam Geprek Pangeran.
8. Seberapa besar Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan di Restoran Ayam Geprek Pangeran.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Kualitas Sistem Informasi Akuntansi di Restoran Ayam Geprek Pangeran.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengendalian Internal di Restoran Ayam Geprek Pangeran.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi di Restoran Ayam Geprek Pangeran.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Karyawan di Restoran Ayam Geprek Pangeran.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Ayam Geprek Pangeran.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Ayam Geprek Pangeran.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Ayam Geprek Pangeran.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan di Restoran Ayam Geprek Pangeran.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis/Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dan kemajuan di bidang akuntansi pada umumnya, dan Sistem informasi akuntansi di Indonesia pada khususnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis/Empiris

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis, mengenai Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Seluruh Cabang Restoran Ayam Geprek Pangeran Di Jawa Barat.

2. Bagi Perusahaan/Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi pihak instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di di Seluruh Cabang Restoran Ayam Geprek Pangeran Di Jawa Barat.

3. Bagi Pembaca

Bagi pembaca pada umumnya diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan dan juga menambah pemahaman terkait penggunaan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Pelaksanaan

Penelitian ini dilakukan pada Seluruh Cabang Restoran Ayam Geprek Pangeran Di Jawa Barat dimana data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

data primer yang diperoleh dari kuesioner. Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian adalah dimulai sejak bulan Januari 2022.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA
KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

2.1.1.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Suatu organisasi sangat tergantung pada informasi sebagai dasar untuk melaksanakan aktifitasnya, informasi dihasilkan oleh sistem informasi yang merupakan alat untuk memprosesnya. Sistem informasi akuntansi memegang peranan penting dalam kehidupan manusia. Begitu pula dengan organisasi akan senantiasa memerlukan informasi terutama sistem informasi akuntansi. Karena hampir semua bidang kegiatan dalam organisasi tidak terlepas dari dukungan informasi yang menunjang kelancaran setiap program yang telah ditetapkan dalam organisasi. Berikut adalah pengertian Sistem Informasi Akuntansi menurut para ahli :

Menurut Azhar Susanto (2017:80) sebagai berikut :

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

Menurut Romney & Steinbart, (2018:10) yaitu :

“Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang dapat mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data untuk menghasilkan informasi

bagi para pembuat keputusan. Hal ini termasuk orang, prosedur dan instruksi, data, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, kontrol internal serta langkah-langkah keamanan”.

Sistem informasi akuntansi menurut Krismiaji (2019:4) yaitu:

“Sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat dijelaskan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan sistem-sistem yang saling berhubungan yang melibatkan sumberdaya seperti manusia dan peralatan yang saling bekerja sama untuk mengelola data ekonomi kedalam bentuk informasi keuangan yang dapat digunakan bagi perusahaan, sistem informasi akuntansi dibentuk yang memiliki tujuan utama untuk mengelola data keuangan berbagai sumber menjadi suatu sitem informasi akuntansi yang dibutuhkan oleh para pemakai dan para pengambil keputusan.

2.1.1.2 Pengertian Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Pengertian kualitas dapat berbeda arti bagi setiap orang, kualitas banyak memiliki kriteria dan sangat tergantung pada konteksnya. Pengertian kualitas dijelaskan oleh beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Azhar Susanto (2017:14) bahwa:

“Kualitas sistem informasi akuntansi adalah integrasi semua unsur dan sub unsur yang terkait dalam membentuk sistem informasi akuntansi yang menghasilkan suatu informasi yang berkualitas”.

Menurut DeLone & McLeon dalam Viliane Puspa Negara (2017) bahwa:

“Kualitas sistem informasi berarti fokus pada performa sistem informasi akuntansi yang terdiri dari perangkat keras, perangkat lunak, kebijakan prosedur yang dapat menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh pengguna yang terdiri dari kemudahan untuk digunakan (*ease to use*) kemudahan untuk diakses (*flexibility*), keandalan sistem (*reliability*).

Dari beberapa definisi di atas maka dapat diketahui bahwa kualitas sistem informasi merupakan kumpulan sistem dan sub sistem yang saling berhubungan sehingga dapat menghasilkan informasi yang berkualitas dengan tolak ukur efisiensi, dan efektivitas sistem informasi akuntansi tersebut.

2.1.1.3 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Suatu program dirancang sedemikian rupa pastinya mempunyai tujuan-tujuan tertentu agar dapat mencukupi kebutuhan informasi kepada pihak manajemen dan kepada pihak internal maupun eksternal. Sistem juga dibuat agar dapat mengembangkan fungsinya dan juga dapat memberikan informasi yang bermutu dan berkualitas agar dapat meningkatkan rencana dan kendali perusahaan.

Terdapat tiga tujuan sistem informasi akuntansi menurut Mardi (2014:4) yaitu sebagai berikut:

- “1. Guna memenuhi setiap kewajiban sesuai dengan otoritas yang diberikan kepada seseorang (*to fulfil obligation relating to stewardship*). Pengelolaan perusahaan selalu mengacu kepada tanggung jawab manajemen guna menata secara jelas segala sesuatu yang berkaitan dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Keberadaan sistem informasi membatu 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 pengelola 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 Azhar Susanto (2017:8) tujuan sistem informasi akuntansi yaitu:

“Bagi suatu perusahaan, sistem informasi akuntansi dibangun dengan tujuan utama untuk mengolah data keuangan yang berasal dari berbagai macam sumber menjadi informasi akuntansi yang diperlukan oleh berbagai macam penilaian. Pemakai sistem informasi tersebut dapat berasal dari dalam perusahaan seperti manajer atau luar seperti pelanggan atau pemasok.

2.1.1.4 Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Terdapat enam komponen sistem informasi akuntansi menurut (Romney & Steinbart (2018:11), yaitu :

1. Para pengguna yang menggunakan sistem
2. Prosedur dan instruksi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data.
3. Data yang berisikan tentang organisasi serta kegiatan bisnisnya.
4. Perangkat lunak yang digunakan untuk memproses data.
5. Infrastruktur teknologi informasi, yang di dalamnya termasuk komputer, perangkat perifer, dan perangkat komunikasi jaringan yang digunakan dalam mengolah sistem informasi akuntansi
6. Pengendalian internal dan prosedur keamanan guna melindungi sistem informasi akuntansi.

Komponen sistem informasi akuntansi menurut Krismiaji (2019:16) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan
2. Input
3. Output
4. Penyimpanan data

5. Pemroses
6. Intruksi dan produksi
7. Pemakai
8. Pengamanan dan pengawasan

Komponen sistem informasi akuntansi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tujuan

Setiap sistem informasi dirancang untuk mencapai satu atau lebih tujuan yang memberikan arah bagi sistem tersebut secara keseluruhan

2. Input

Data harus dikumpulkan dan dimasukkan sebagai input ke dalam sistem. Sebagian besar input berupa transaksi

3. Output

Informasi yang dihasilkan oleh sebuah sistem disebut output. Output dari sebuah sistem yang dimasukkan kembali kedalam sistem sebagai input disebut dengan umpan balik (feedback). Output dari sistem informasi akuntansi biasanya berupa laporan keuangan dan laporan internal seperti daftar umur piutang, anggaran, dan proyeksi arus kas.

4. Penyimpan data

Data sering disimpan untuk dipakai lagi di masa mendatang. Data yang tersimpan ini harus diperbaharui (updated) untuk menjaga keterkinian data.

5. Pemroses

Data harus di proses untuk menghasilkan informasi dengan menggunakan komponen pemroses. Saat ini sebagian besar

perusahaan mengolah data dengan menggunakan komputer, agar dapat dihasilkan informasi secara tepat dan akurat.

6. Intruksi dan prosedur

Sistem informasi tidak dapat memproses data untuk menghasilkan informasi tanpa instruktur dan prosedur rinci. Perangkat lunak (program) komputer dibuat untuk mengintruksikan komputer melakukan pengolahan data.

7. Pemakai

Orang yang berinteraksi dengan sistem dan menggunakan informasi yang dihasilkan oleh sistem disebut dengan pemakai. Dalam perusahaan, pengertian pemakai termasuk didalamnya adalah karyawan yang melaksanakan dan mencatat transaksi dan karyawan yang mengelola dan mengendaikan sistem.

8. Pengamanan dan pengawasan

Informasi yang dihasilkan oleh sebuah sistem informasi harus akurat, bebas dari berbagai kesalahan, dan terlindung dari akses secara tidak sah. Untuk mencapai kualitas informasi semacam itu, maka sistem pengamanan dan pengawasan harus dibuat dan melekat pada sistem.

2.1.1.5 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Romney & Steinbart (2018:11) mengatakan dari keenam komponen sistem informasi akuntansi diatas memungkinkan sistem informasi akuntansi untuk memenuhi tiga fungsi bisnis penting, yaitu sebagai berikut :

- 1. Collect and store data about organization activities, resources, and personnel.*

2. *Transform data into information that is useful for making decisions so management can plan, execute, control, and evaluate activities, resources and personel.*
3. *Provide adequate controls to safeguard the organization's assets, including its data, to ensure that the assets and data are available when needed and the data are accurate and reliable.*

Penjelasan di atas menyatakan bahwa:

1. Mengoleksi dan menyimpan data tentang aktivitas organisasi sumber daya, dan karyawan.
2. Mengubah data agar informasi tersebut berguna untuk membuat keputusan sehingga manajemen bisa berencana, menjalankan, mengawasi, dan mengevaluasi aktivitas organisasi, sumber daya, dan karyawan.
3. Memberikan kontrol yang memadai untuk melindungi aset organisasi, termasuk datanya, untuk memastikan bahwa aset dan data tersedia saat dibutuhkan dan datanya akurat juga dapat diandalkan.

Menurut Azhar Susanto (2017:8) yaitu:

1. Mendukung aktivitas sehari-hari perusahaan.
 2. Mendukung proses pengambilan keputusan
 3. Membantu dalam memenuhi tanggung jawab pengelolaan perusahaan
- Setiap perusahaan memenuhi tanggung jawab hukum.

Fungsi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Mendukung aktivitas sehari-hari perusahaan.

Suatu perusahaan agar tetap bisa eksis, harus bisa menyesuaikan dengan perubahan. Perusahaan harus terus beroperasi dengan melakukan sejumlah aktivitas bisnis yang peristiwanya disebut dengan transaksi, seperti melakukan pembelian, penyimpanan, proses produksi, dan penjualan.

2. Mendukung proses pengambilan keputusan

Salah satu tujuan yang penting dari sistem informasi akuntansi adalah

untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam pengambilan keputusan.

3. Membantu dalam memenuhi tanggung jawab pengelolaan perusahaan
Setiap perusahaan memenuhi tanggung jawab hukum.

Salah satu tanggung jawab yang penting adalah keharusannya memberi informasi kepada pemakai yang berada di luar perusahaan yang meliputi pemasok, pelanggan, pemegang saham, kreditor, investor besar, serikat kerja, analis keuangan, asosiasi industry atau bahkan masyarakat secara umum.

2.1.1.6 Pengukuran Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut DeLone & McLeon dalam Viliane Puspa Negara (2017) pengukuran kualitas sistem informasi akuntansi yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Pelayanan
2. Kualitas Sistem
3. Kualitas Informasi

Berikut penjelasan dari masing-masing pengukuran sistem informasi akuntansi:

1. Kualitas Pelayanan
 - a. *Tangibles* (bukti langsung) yaitu fasilitas fisik, kelengkapan dan peralatan, serta sarana komunikasi.
 - b. *Reability* (kehandalan) yaitu kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan segera, dan memberikan pelayanan sesuai yang dijanjikan secara akurat dan terpercaya.

- c. *Assurance* (jaminan) yaitu pengetahuan yang luas, kesopanan dari karyawan, dan untuk mendapat kepercayaan dan keyakinan.
- d. *Empathy* (empati) yaitu suatu perusahaan diharapkan memiliki pengertian dan pengetahuan tentang pelanggan, memahami kebutuhan pelanggan, yang spesifik serta memiliki waktu yang nyaman bagi pelanggan.

2. Kualitas Sistem

- a. *System flexibility* (kemudahan untuk diakses) yaitu untuk memberikan kemudahan dalam menampilkan kembali data-data yang diperlukan dan menampilkannya dalam format yang berbeda.
- b. *Response time* (kecepatan akses) yaitu kecepatan pemrosesan, dan waktu respon.
- c. *Security* (keamanan) yaitu keamanan sistem dapat dilihat melalui data pengguna yang aman disimpan oleh suatu sistem informasi.

3. Kualitas Informasi

- a. *Content* (isi) yaitu kemampuan sistem dalam menyediakan laporan yang informatif sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja, menghasilkan laporan yang tepat, dan menghasilkan laporan yang sesuai dengan yang dibutuhkan.
- b. *Accuracy* (keakuratan) yaitu kemampuan sistem informasi akuntansi yang dihasilkan dalam kekurangan informasi.

- c. *Format* (format) yaitu sisi tampilan sistem informasi akuntansi mudah ketika digunakan.
- d. *Ease of use* (kemudahan pemakai) yaitu suatu sistem informasi akuntansi dapat dikatakan berkualitas jika sistem tersebut dirancang untuk memberikan kemudahan dalam menggunakan sistem informasi akuntansi tersebut.
- e. *Timeliness* (ketepatan waktu) yaitu informasi yang dihasilkan dari sistem informasi akuntansi memiliki ketepatan waktu.

2.1.2 Pengendalian Internal

2.1.2.1 Pengertian Pengendalian Internal

Pengendalian internal memiliki peran penting karena merupakan prosedur atau sistem yang dirancang untuk mengontrol, mengawasi, mengarahkan organisasi agar dapat mencapai suatu tujuan. Sistem tersebut dapat digunakan oleh manajemen untuk merencanakan dan mengendalikan operasi perusahaan, membantu menyediakan informasi akuntansi yang handal untuk laporan keuangan dan menjamin dipatuhinya hukum dan peraturan yang berlaku. Perusahaan menggunakan sistem pengendalian dengan cara mengungkapkan informasi yang berada di perusahaan secara transparan dan tidak ditutup-tutupi. Berikut adalah pengertian pengendalian internal menurut para ahli :

Menurut Sugiarto, (2020:12.9) adalah sebagai berikut :

“Pengendalian internal merupakan sesuatu yang bekerja sebagai sebuah pedoman dalam menjalankan seluruh kegiatan dan aktivitas didalam perusahaan. Pengendalian internal juga berupa sebuah proses yang dijalankan seluruh pekerja perusahaan berupa peraturan yang diterapkan oleh perusahaan agar dapat mengolah laporan keuangan dengan lebih cepat, tepat dan akurat, dan juga menjamin para pekerja perusahaan dapat

mematuhi hukuman yang ditentukan”.

Menurut Mirnasari & Suardhika, (2018:569) adalah sebagai berikut :

“Sistem pengendalian internal sangat mempunyai peran penting bagi suatu perusahaan. Produktivitas kinerja karyawan akan meningkat drastis jikalau sistem pengendalian internal ini tercapai dengan baik”.

Menurut Kristanto, Astuti, & Kristanto , (2018:294) mendefinisikan :

“Pengendalian dalam perusahaan yang dikendalikan dengan baik maka perusahaan pun tidak akan dengan mudah mengalami kerugian besar, sebaliknya jika tidak adanya pengendalian internal didalam sebuah perusahaan maka bisa dikatakan tingkat kerugian besar yang akan didapatkan oleh perusahaan yang sangat tinggi”.

Dapat dilihat bahwa kegunaan dari pengendalian internal sangatlah di butuhkan dalam pencapaian tujuan setiap perusahaan, perusahaan juga akan tampak tidak beraturan apabila pengendalian internal ini tidak ada atau pun tidak dijalankan dengan baik.

2.1.2.2 Tujuan Pengendalian Internal

Menurut Hery (2016:160) tujuan pengendalian internal adalah sebagai berikut:

“Suatu pengendalian yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan, karena dengan adanya sistem pengendalian internal diharapkan semua yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan baik.”

Menurut Mulyadi (2016:163) tujuan sistem pengendalian internal adalah :

1. Menjaga kekayaan organisasi. Kekayaan fisik suatu perusahaan dapat dicuri, disalahgunakan atau hancur karena kecelakaan kecuai jika kekayaan tersebut dilindungi dengan pengendalian yang memadai. Begitu juga dengan kekayaan perusahaan yang tidak memiliki wujud

fisik seperti piutang dagang akan rawan oleh kekurangan jika dokumen penting dan catatan tidak dijaga.

2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. Manajemen memerlukan informasi keuangan yang diteliti dan andal untuk menjalankan kegiatan usahanya. Banyak informasi akuntansi yang digunakan oleh manajemen untuk dasar pengambilan keputusan penting. Pengendalian internal dirancang untuk memberikan jaminan proses pengolahan data akuntansi akan menghasilkan informasi keuangan yang teliti dan andal karena data akuntansi mencerminkan perubahan kekayaan perusahaan.
3. Mendorong efisiensi. Pengendalian internal ditujukan untuk mencegah duplikasi usaha yang tidak perlu atau pemborosan dalam segala kegiatan bisnis perusahaan dan untuk mencegah penggunaan sumber daya perusahaan yang tidak efisien.
4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen menetapkan kebijakan dan prosedur. Pengendalian internal ini ditujukan untuk memberikan jaminan yang memadai agar kebijakan manajemen dipatuhi oleh karyawan. Untuk mencapai kegunaan dan tujuan pengendalian internal di atas maka diperlukan adanya sistem informasi akuntansi yang benar hal ini dapat memberikan bantuan yang utama terhadap kekayaan perusahaan dengan cara penyelenggaraan pencatatan aktiva yang baik. Apabila struktur pengendalian internal suatu perusahaan lemah maka akan timbul kesalahan, ketidakakuratan, serta kerugian yang cukup besar bagi perusahaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pengendalian internal tidak

lain adalah untuk memberikan jaminan yang memadai bahwa:

1. Aset yang dimiliki oleh perusahaan telah diamankan sebagaimana mestinya dan hanya digunakan untuk kepentingan perusahaan semata, bukan untuk kepentingan individu (perorangan) oknum karyawan tertentu. Dengan demikian, pengendalian internal diterapkan agar supaya seluruh aset perusahaan dapat terlindungi dengan baik dari tindakan penyelewengan, pencurian, dan penyalahgunaan yang tidak sesuai dengan wewenang nya dan kepentingan perusahaan.
2. Informasi akuntansi perusahaan tersedia secara akurat dan dapat diandalkan. Ini dilakukan dengan cara memperkecil resiko baik atas salah saji laporan keuangan yang disengaja (kecurangan) maupun yang tidak disengaja (kelalaian).
3. Karyawan telah mentaati hukum dan peraturan.

2.1.2.3 Komponen Pengendalian Internal

Menurut Sugiarto (2020:12.10) ada lima komponen utama yang berkaitan dengan pengendalian internal, antara lain yaitu:

1. Lingkungan Kontrol (*Control Environment*)

Elemen berikut ini adalah hal utama yang efektif dari unsur- unsur yang lainnya yang terdiri dari sikap para pekerja dalam perusahaan dalam menanggapi penting atau tidaknya pengendalian yang terdapat pada organisasi di perusahaan.

2. Tugas Beresiko (*Risk Assesment*)

Sebuah kemungkinan datang dengan tidak kita harapkan namun itulah yang terjadi. Segala sesuatu yang diperbuat atau pun direncanakan pasti ada risiko. Tetapi dengan memperkirakan risiko yang terjadi, maka risiko bisa atau dapat dikurangi atau diatasi. Kemungkinan sebuah risiko timbul dapat dikarenakan adanya faktor-faktor sebagai berikut:

- a Karyawan baru
- b Sistem informasi yang baru atau yang telah direvisi
- c Standar akuntansi baru
- d Perubahan dalam lingkungan usaha
- e Teknologi

Manajemen haruslah mampu untuk dapat memperkirakan sebuah risiko sebelum suatu aktivitas atau kegiatan dilaksanakan. Dengan adanya kemampuan memperkirakan risiko maka akan dapat mencapai tujuan pengendalian internal dengan baik.

3. Berita dan Hubungan (*Information & Communication*)

Secara umum yang dimaksud dari elemen ini ialah bagian terpenting bagi setiap orang, dan setiap pekerjaan termasuk pada perusahaan.

Dikarenakan

informasi mengenai pengendalian, pertimbangan risiko, tata cara pengendalian, dan pemantauan digunakan untuk pihak manajemen sebagai

gambaran agar dapat menjamin setiap karyawan menuruti aturan yang ada

pada perusahaan.

4. Aktivitas Penanganan (*Control Activities*)

Aktivitas penanganan atau yang biasa disebut sebagai aktivitas pengendalian ini sangat lah penting bagi perusahaan agar menjamin setiap arahan oleh manajemen akan terarah sesuai dengan peraturan yang telah diciptakan.

Prosedur ini telah ditetapkan perusahaan untuk dapat membuktikan bahwa perusahaan dapat mencapai tujuannya yaitu menghindari segala hal yang diluar dari ekspektasi atau hal yang tidak dipikirkan dapat terjadi kapan pun

5. Pemeriksaan (*Monitoring*)

Pemantauan yang dilakukan ini yaitu untuk mengetahui kesalahan dan menaikan keefektivitasan pengendalian. Dengan adanya penilaian khusus yang sejalan dengan usaha manajemen adalah cara memantau

pengendalian internal. Usaha untuk memeriksa dapat diketahui dari cara yang diperlihatkan oleh pekerja itu sendiri, seperti adanya perubahan secara mendadak yang tidak wajar. Berikut adalah beberapa yang menjadi kunci ketidak kejujuran karyawan yaitu berupa:

- a Perubahan tingkah laku dan gaya hidup mendadak
- b Memiliki kedekatan sosial dengan pemasok
- c Mempunyai pinjaman uang dengan karyawan yang lain
- d Penolakan untuk mengambil cuti

Dan berikut juga tanda- tanda yang ditimbulkan dari sistem akuntansi yang memungkinkan terjadinya penggelapan:

- a Adanya dokumen yang hilang atau selang nomor transaksi
- b Perbedaan yang timbul dari penerimaan kas dengan setoran bank
- c Kenaikan tiba- tiba atas keterlambatan pembayaran
- d Penundaan pencatatan transaksi

Sedangkan komponen-komponen Pengendalian Internal menurut Mahmudi (2016:21) adalah:

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian mencakup standar, proses, dan struktur yang menjadi landasan terselenggaranya pengendalian internal di dalam organisasi secara menyeluruh. Lingkungan pengendalian tercermin dari suasana dan kesan yang diciptakan dewan komisaris dan manajemen puncak mengenai pentingnya pengendalian internal dan standar perilaku yang diharapkan

2. Penaksiran Risiko

Penilaian risiko adalah proses dinamis dan berulang (iteratif) untuk mengenali (identifikasi) dan menilai (analisis) risiko atas pencapaian tujuan. Risiko yang teridentifikasi selanjutnya dibandingkan dengan tingkat toleransi risiko yang telah ditetapkan.

3. Aktivitas Pengendalian

Aktivitas-aktivitas pengendalian mencakup tindakan-tindakan yang ditetapkan melalui satu set kebijakan dan prosedur (misalnya prosedur operasi standar atau SOP) untuk membantu memastikan dilaksanakannya arahan manajemen dalam rangka meminimalkan risiko atas pencapaian tujuan.

4. Informasi dan Komunikasi

Entitas memerlukan informasi demi terselenggaranya tanggung jawab pengendalian internal yang mendukung pencapaian tujuan. Manajemen harus memperoleh, menghasilkan, dan menggunakan informasi yang relevan dan berkualitas, baik yang berasal dari sumber internal maupun eksternal, untuk mendukung komponen-komponen pengendalian internal lainnya berfungsi sebagaimana mestinya. Komunikasi sebagaimana yang dimaksud dalam kerangka pengendalian internal COSO adalah proses iteratif dan berkelanjutan untuk memperoleh, membagikan, dan menyediakan informasi. Komunikasi internal harus menjadi sarana

diseminasi informasi di dalam organisasi, baik dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, maupun lintas fungsi.

5. Pemantauan

Entitas memerlukan informasi demi terselenggaranya tanggung jawab pengendalian internal yang mendukung pencapaian tujuan. Manajemen harus memperoleh, menghasilkan, dan menggunakan informasi yang relevan dan berkualitas, baik yang berasal dari sumber internal maupun eksternal, untuk mendukung komponen-komponen pengendalian internal lainnya berfungsi sebagaimana mestinya.

2.1.2.4 Keterbatasan Pengendalian Internal

Tidak ada suatu sistem pun yang dapat mencegah secara sempurna semua pemborosan dan penyelewengan yang terjadi pada suatu perusahaan, karena pengendalian internal setiap perusahaan memiliki keterbatasan bawaan, keterbatasan-keterbatasan suatu pengendalian internal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Hery (2016:170) meliputi :

1. Faktor Manusia

Faktor yang sangat penting sekali dalam setiap pelaksanaan sistem pengendalian internal, sebuah sistem pengendalian yang baik akan dapat menjadi tidak efektif oleh karena adanya karyawan yang kelelahan, ceroboh, atau bersikap acuh tak acuh.

2. Persekongkolan (Kolusi)

Dimana kolusi ini akan dapat secara signifikan mengurangi keefektivaan sebuah sistem dan mengeliminasi proteksi yang ditawarkan dari pemisahan tugas.

3. Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan juga dapat memicu keterbatasan pengendalian internal. Dalam perusahaan yang berskala kecil, sebagai contoh, mungkin akan sangat sulit untuk menerapkan pemisahan tugas atau memberikan pengecekan independen/verifikasi internal, mengingat satu karyawan mungkin saja dapat merangkap mengerjakan beberapa pekerjaan yang berbeda sekaligus.

Sedangkan menurut Amin Widjaja (2013:26) keterbatasan pengendalian internal adalah sebagai berikut:

1. Manajemen mengesampingkan pengendalian intern, pengendalian suatu entitas mungkin dikesampingkan oleh manajemen.
2. Kesalahan yang tidak disengaja oleh personil, sistem pengendalian intern hanya efektif apabila personil yang menerapkan dan melaksanakan pengendalian juga efektif.
3. Kolusi, efektivitas pemisahan fungsi terletak pada pelaksanaan individual sendiri atas tugas-tugas yang diberikan kepada mereka atau pelaksanaan pekerjaan seseorang diperiksa oleh orang lain. Sering terdapat suatu resiko bahwa kolusi antara individual akan merusak efektivitas pemisahan tugas.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Setiap perusahaan pasti memiliki sebuah tujuan, maka untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya apresiasi terhadap karyawan dalam bentuk kompensasi atau insentif untuk memotivasi mereka.

Ada beberapa definisi kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya Menurut Elmi (2017:83) mengemukakan bahwa :

“Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan”.

Menurut Suparyadi (2015:271) sebagai berikut:

“kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat financial maupun nonfinancial. Dapat disimpulkan kompensasi merupakan balas jasa karyawan yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Septawan (2014:5) sebagai berikut :

“Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Dengan definisi-definisi tersebut, maka semakin disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja. kepuasan kerja, maupun motivasi kerja karyawan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi dibagi menjadi dua macam yaitu :

Kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif; Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

1. Kompensasi langsung :

- a. Gaji, adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
- b. Upah, adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
- c. Upah insentif, merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

2. Kompensasi tidak langsung :

Kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga, dan darmawisata

Adapun jenis-jenis kompensasi menurut Simamora dalam (Priansa, 2017), terdiri atas dua macam, yaitu :

1. Kompensasi Financial

a. Kompensasi Langsung :

- 1) Bayaran pokok (*base pay*), yaitu gaji dan upah.
- 2) Bayaran prestasi (*merit pay*).
- 3) Bayaran insentif (*incentive pay*), yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
- 4) Bayaran tertangguh (*deferred pay*), yaitu program tabungan. Dan anuitas pembelian saham.

b. Kompensasi Tidak Langsung

- 1) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi pegawai.
- 2) Bayaran diluar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
- 3) Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

2. Kompensasi Non-Financial

a. Pekerjaan

Tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.

b. Lingkungan Kerja

Kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

2.1.3.3 Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2017:120), antara lain sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan yang disepakati

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over relative* kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari seerta menataati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Suparyadi (2015:275) pemberian kompensasi memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menghargai Kinerja
2. Memperoleh SDM Yang Berkualitas
3. Mempertahankan karyawan
4. Menjamin Keadilan
5. Mengendalikan Biaya
6. Mengikuti Peraturan Pemerintah

Adapun pengertian dari 6 (enam) tujuan kompensasi di atas, yaitu sebagai

berikut:

1. Menghargai Kinerja

Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mampu memperkuat perilaku kerja mereka yang diinginkan oleh perusahaan, seperti tanggung jawab dan komitmen, serta berperan sebagai perangsang untuk memperbaiki perilaku kerja pada waktu yang akan datang.

2. Memperoleh SDM Yang Berkualitas

Pemberian kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan harus mampu bersaing dipasar tenaga kerja, sehingga dapat menarik pelamar kerja secara luas, terutama dari mereka yang memiliki kompetensi tinggi yang sesuai dengan spesifikasi jenis pekerjaan yang lowong.

3. Mempertahankan karyawan

Karyawan yang memiliki kinerja unggul merupakan human capital yang sangat berharga untuk mempertahankan eksistensi dan memajukan perusahaan dalam persaingan lingkungan bisnis yang makin ketat. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus mampu mempertahankan karyawan seperti ini dari godaan perusahaan lain.

4. Menjamin Keadilan

Pemberian kompensasi yang dirasakan tidak adil oleh karyawan akan dapat menimbulkan keirihatian, yang mana hal ini dapat berakibat pada terjadinya ketidakpuasan kerja, atau adanya karyawan yang keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus mampu menjamin adanya rasa keadilan baik secara internal maupun eksternal, agar semua karyawan dapat dengan tenang dan berkonsentrasi penuh dalam melakukan pekerjaannya.

5. Mengendalikan Biaya

Kompensasi merupakan komponen biaya yang cukup besar, sehingga memiliki pengaruh cukup besar pula terhadap biaya produksi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen kompensasi harus dilakukan secara efektif dan efisien, sehingga mampu mewujudkan kontribusi yang optimal dari para karyawan, tetapi dengan biaya yang layak.

6. Mengikuti Peraturan Pemerintah

Perwujudan kesejahteraan para karyawan oleh pemerintah dilakukan melalui penetapan peraturan perundang-undangan, yaitu mengatur besaran gaji atau upah minimal yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Perusahaan yang beroperasi di suatu negara harus mentaati peraturan ini dengan cara memberikan gaji atau upah kepada karyawannya dengan besaran minimal sama dengan yang ditetapkan oleh pemerintah itu.

2.1.3.4 Asas-Asas Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2017:122) :

“Asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.”

Asas-asas kompensasi terbagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah *relative*, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas balas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

Menurut Suwanto dkk (2013:220) asas – asas kompensasi antara lain :

1. Asas Keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan yaitu adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang

melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi karyawan di suatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama.

2. Asas Kelayakan dan Kewajaran

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkat yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang diberikan akan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

2.1.3.5 Metode Kompensasi

Metode kompensasi (balas jasa) dikenal dengan metode tunggal dan metode jamak.

Menurut Hasibuan (2017:121) metode kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu sebagai berikut:

1. Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Misalnya pegawai negeri ijazah formal S-1 maka golongannya ialah III-A, dan gaji pokoknya adalah gaji pokok III-A, untuk setiap departemen sama.

2. Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

Menurut Suwanto dkk (2013:227) dalam pemberian kompensasi digunakan beberapa metode diantaranya :

1. Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu penetapan gaji pokok yang hanya didasarkan atas ijazah terakhir atau pendidikan formal terakhir yang di tempuh karyawan. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya di tetapkan berdasarkan ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Mialkan pegawai negeri dengan ijazah formal S-1, maka golongannya ialah III-A, dan gaji pokoknya adalah gaji pokok III-A untuk setiap departemen juga sama.

2. Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode dalam pemberian gaji pokok berdasarkan pertimbangan, seperti ijazah, sifat pekerjaan pendidikan informal, serta pengalaman yang dimiliki. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat di perusahaan –perusahaan swasta yang di dalamnya masih sering terjadi diskriminasi. Dari metode jamak ini bisa dibedakan menjadi tiga cara kompensasi yaitu :

- a. Pemberian kompensasi berdasarkan satu jangka waktu tertentu. Dalam system waktu, kompensasi (gaji dan rupiah) itu besarnya ditetapkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Kebaikan sistem ini adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem ini adalah pekerja yang malas tetap dibayar sesuai perjanjian.
- b. Pemberian kompensasi berdasarkan aturan produksi yang dihasilkan. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem ini, besarnya kompensasi yang dibayar selalu berdasarkan kepada banyaknya hasil yang diberikan, bukan kepada lamanya waktu pengerjaannya. Sistem ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai fisik, seperti bagi karyawan administrasi. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan pada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh, karena kualitas dari pekerjaan karyawan perlu diperhatikan pula. Kelemahan sistem ini adalah kualitas barang yang dihasilkan terkadang rendah.
- c. Pemberian kompensasi berdasarkan borongan. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya pekerjaan dilakukan.

Penetapan besarnya kompensasi berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, dikarenakan proses pengerjaannya memakan waktu yang cukup lama, serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya terbilang banyak.

2.1.3.6 Dimensi Kompensasi

Menurut Suparyadi (2015:272) mengemukakan bahwa dimensi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung

a. Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Di dalam gaji ini sudah termasuk kompensasi atas lamanya seorang karyawan mengabdikan diri di organisasi atau perusahaan. Artinya adalah bahwa dua orang karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi penerimaan gajinya dapat berbeda karena mereka berbeda dalam hal lamanya mengabdikan (masa kerja) di organisasi atau perusahaan tersebut.

b. Upah

Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji yang besarnya diberikan secara tetap, besarnya upah dapat

berubah-ubah tergantung pada keluaran yang di hasilkan oleh karyawan tersebut. Dalam upah ini termasuk pula upah yang diberikan kepada karyawan yang sudah menerima gaji, tetapi mereka juga melakukan kerja lembur atau overtime.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri, tunjangan anak.

d. Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan potensi resiko cukup tinggi, misalnya kemungkinan terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaannya itu (contoh, petugas di bagian radiologi di rumah sakit, petugas bagian arsip, dan lain-lain), karyawan yang melaksanakan tugas khusus (di luar tugas rutin), dan lain-lain.

2. Kompensasi Tidak Langsung

a. Pensiun Penuh

Kompensasi finansial tidak langsung yang berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya

karena telah mencapai batas usia pensiun maksimum. Uang pensiun ini biasanya diberikan sampai karyawan yang bersangkutan meninggal dunia.

b. Pensiun Dini

Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada mereka yang pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya lebih kecil daripada kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh.

c. Pesangon

Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan peraturan yang berlaku dapat dikenai sanksi pemecatan. Berbeda dengan pensiun, uang pesangon hanya diberikan satu kali, yaitu bersamaan dengan diberhentikannya karyawan tersebut dari organisasi atau perusahaan, dan besarnya sesuai dengan ketentuan masing-masing perusahaan.

Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2013:357), yaitu :

1. Kompensasi *Financial* Langsung, yang terdiri dari:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai

tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan atas dedikasinyaa terhadap perusahaan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individual dalam suatu kelompok. Ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kinerjanya.

2. Kompensasi Tidak Langsung (*Non-Financial*)

a. Asuransi

Asuransi karyawan adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih dengan mana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi, kepada perusahaan untuk

keselamatan kerja, maka karyawan ialah memperoleh tingkat kesejahteraan yang cukup memadai, dan juga dapat mengembangkan potensi dirinya dengan aman dan nyaman.

b. Tunjangan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat sehingga kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Contoh : tunjangan liburan, tunjangan hari raya, tunjangan keluarga, tunjangan transportasi, tunjangan lain – lain.

c. Fasilitas

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia.

Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/ menciptakan, memelihara dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhann lainnya yang timbul.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia yang berasal dari kata dasar “Kerja” dalam Bahasa Inggris itu disebut *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan sebuah hal).

Menurut Mangkunegara (2017:188) yang berpendapat bahwa:

“Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”.

Menurut Sutrisno (2016:172) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan dalam melaksanakan penilaian agar semuanya dapat terencanakan dengan efektif dan efisien. Berikut adalah beberapa pemaparan dari para ahli mengenai tujuan penilaian kinerja.

Menurut Wibowo (2017:43) menyatakan bahwa:

“Tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Hamali (2018:120) menyatakan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Administrasi Penggajian.
2. Umpan baik kinerja.
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
4. Mendokumentasikan keputusan karyawan.
5. Penghargaan terhadap kinerja individu.
6. Mengidentifikasi kinerja buruk.
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
8. Menetapkan keputusan promosi.
9. Pemberhentian karyawan.
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

Dari beberapa definisi di atas maka penulis menyimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk membantu proses pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Berikut adalah pendapat menurut para ahli di bawah ini:

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di waktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017:64) menyebutkan :

“Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron dalam Rozarie (2017:64) menjelaskan bahwa :

“Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka penulis menyimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi keberlangsungan perusahaan, juga untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing.

Menurut Prawirosono (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Berikut penjelasan dari masing-masing komponen kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Sementara itu menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017:50) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan Individual
2. Usaha Yang Dicurahkan
3. Lingkungan Organisasional

Berikut penjelasan dari masing-masing komponen kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja karyawan tersebut memiliki

tingkat keterampilan yang baik, karyawan tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

2. Usaha Yang Dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi karyawan adalah ketika kerja, kehadiran yang motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, oleh karena itu, jika karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari suatu yang dilakukan.

3. Lingkungan Organisasional

Dilingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

2.1.4.5 Dimensi Kinerja Karyawan

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagi organisasi.

Menurut John Miner dalam Fahmi (2017:134), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja yang hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.1.4.6 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Bernaddin dan Russel dalam Priansa (2017:55) mengungkapkan sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Kecepatan Waktu
4. Efektivitas Biaya
5. Kebutuhan Pengawasan
6. Pengaruh Interpersonal

Berikut penjelasan dari masing-masing indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain dengan melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, atau dengan cara yang paling berkualitas.

2. Kuantitas

Besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan.

3. Kecepatan Waktu

Tingkat kegiatan diselesaikan, atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas Biaya

Tingkat penggunaan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, baik sumber daya manusia, sumber daya teknologi, sumber daya bahan baku, serta peralatan dan perlengkapan digunakan secara optimal untuk menghasilkan kinerja terbaik.

5. Kebutuhan Pengawasan

Keadaan yang menunjukkan seberapa jauh pegawai membutuhkan pengawasan untuk memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.

6. Pengaruh Interpersonal

Tingkat pegawai menunjukkan perasaan selfesteem, goodwill, dan kerja sama di antara sesama rekan kerja ataupun dengan pegawai yang lebih rendah.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan diantaranya dikutip dari beberapa sumber.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Argo Putra Prima (2018) https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/ja	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap	Hasil penelitian ini sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

	kb/article/view/1539	Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi Sebagai Pengguna Enterprise Resource Planning (ERP) Pada Pt. Pola Petro Development	bagian akuntansi pengguna Enterprise Resource Planning
2	Sella (2021) http://repository.u-pbatam.ac.id/id/eprint/1036	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Bintang Sejahtera	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3	Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015) http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3280	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KOPANITIA	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Farida Fitriani Ismail, Dedy Sudarmadi (2019) http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/jasa/article/download/455/379	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Beton Elemen Persada)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Tarmizi, Ilham (2017) https://repository.uir.ac.id/5211/	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pemahaman Teknologi Informasi, Kompensasi, Komitmen	Hasil dari penelitian ini Sistem Informasi Akuntansi, Teknologi Informasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan.

		Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada SKPD Kota Pekanbaru	
6	Indah Cahyani, Andika Pramukti, Sitti Hartati Hairuddin (2020) http://jurnal.fe.um.ac.id/index.php/CESJ/article/view/930	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi RSUD Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Marten Ngongo Nguji, I Gusti Agung Krisna Lestari (2019) http://jarac.triatmamulya.ac.id/index.php/Jarac/article/view/9	Pengaruh Pengendalian Internal, Kompensasi, dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan MERCY Indonesia	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Pengendalian Internal, Kompensasi dan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8	Ruslinda Agustina, Rizki Amalia Afriana (2020) https://stienas-ybp.ac.id/jurnal/index.php/jdeb/article/view/250	Pengaruh Kompensasi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada PT AUTOSERVICE DELTA NIAGA BANJARMASIN	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Pengendalian Internal berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
9	Sarah Alissa ZamZam, Evi Dwi Kartikasari,	Pengaruh Audit Operasional, Sistem Informasi Akuntansi Dan Kompensasi	Hasil penelitian menyatakan bahwa audit operasional, sistem informasi akuntansi dan kompensasi berpengaruh

	<p>Heti Nur Ani (2020)</p> <p>https://ejournal.ahmaddahlan.ac.id/index.php/melatistiekhad/article/view/37</p>	<p>Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT DAMAI SEJAHTERA TIRTA JAYA LAMONGAN</p>	<p>positif signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
10	<p>Sarita Permata Dewi (2012)</p> <p>https://journal.uny.ac.id/index.php/nominal/article/view/993</p>	<p>Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (STUDI KASUS PADA SPBU ANAK CABANG PERUSAHAAN RB.GROUP)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
11	<p>Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015)</p> <p>http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3282</p>	<p>Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT SINAR JAY ABADI BERSAMA</p>	<p>Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
13	<p>Desmawaty Hasibuan , Hayanuddin Safri, Arman Harahap (2020)</p> <p>https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT20MAY078.pdf</p>	<p>The Influence of Work Motivation, Internal Control, Organizational Culture, Compensation on Employee Performance at PT Sapadia Wantata Rantauprapat</p>	<p>The results of this study indicate that together a positive and a significant effect between variables Work Motivation, Internal Control, Organizational Culture, Compensation for Employee Performance at PT. Sapadia Wisata Rantauprapat</p>

14	Desi Permata Sari, Nandan lima Krisna (2021) https://dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/943/604	A REVIEW LITERATURE EMPLOYEE PERFORMANCE MODE: LOCUS OF CONTROL, MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND COMPENSATION	The results of this literature article are: locus of control has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, and compensation has a positive and significant effect on employees.
15	Nosheen Khan, Hafiz Waqas , Rizwan Muneer (2017) https://journals.techmindresearch.com/index.php/ijme/article/view/894	Impact of Rewards (Intrinsic and extrinsic) on Employee Performance: With Special Reference to Courier Companies of City Faisalabad, Pakistan	By the results study shows that there is a strong relationship between both type of rewards and on employee performance.

2.2 Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran adalah narasi (uraian) atau pernyataan (proposisi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang diidentifikasi atau dirumuskan. Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait.

2.2.1 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang lebih baik tersebut tercapai karena dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dalam melaksanakan dan menyelesaikan

tugasnya. Semakin tinggi kualitas informasi yang dihasilkan merupakan bentuk dari semakin tingginya kinerja karyawan.

Menurut Indralesmana dan Suaryana (2014) menyatakan bahwa hubungan antara kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan adalah:

“Informasi yang diterima dengan tepat waktu dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Peningkatan kinerja individu tidak akan tercapai jika penerapan sistem informasi akuntansi yang tidak sesuai dengan kebutuhan pemakai”

Menurut Rizaldi dan Suryono (2015:5) menyatakan bahwa :

“Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang digunakan untuk mengelola data menjadi informasi akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen suatu organisasi, yang dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk perencanaan, pengendalian dan kepuasan pengguna informasi yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dan organisasi”.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sella (2021) menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 28,2%.

Hasil penelitian Indah Cahyani, Andika Pramukti, Sitti Hartati Hairuddin (2020) menyatakan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian Tarmizi, Ilham (2017) menyatakan bahwa secara simultan variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di lingkungan pemerintah kota pekanbaru.

2.2.2 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem Pengendalian merupakan suatu hal yang penting bagi individu dalam suatu organisasi dalam melakukan berbagai aktivitas, kegiatan maupun prosedur dengan tujuan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan

sebelumnya. Demikian pula dunia usaha mempunyai perhatian yang makin meningkat terhadap Sistem Pengendalian Internal.

Menurut Taradipa (2017) menyatakan bahwa :

“Pengendalian internal dapat tidak berjalan karena kegagalan yang bersifat manusiawi, seperti kekeliruan atau kesalahan yang sifatnya sederhana, adanya kolusi antara dua orang atau lebih manajemen mengesampingkan pengendalian internal dan faktor lain seperti biaya pengendalian internal tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian tersebut”.

Menurut Dewi (2012) menyatakan bahwa :

“Jika pengendalian internal lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan”.

Hasil penelitian Argo Putra Prima (2018) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi pengguna Enterprise Resource Planning dengan nilai signifikan 0,018.

Hasil penelitian Farida Fitriani Ismail, Dedy Sudarmadi (2019) menyatakan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Marten Ngongo Nguji, I Gusti Agung Krisna Lestari (2019) menyatakan bahwa Pengendalian Intern (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Yayasan Mercy Indonesia yang ditunjukkan dengan koefisien regresi positif b_{1X1} .

2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam mengerjakan tugas karyawan memerlukan sebuah kompensasi sebagai tanda apresiasi terhadap kinerjanya. Kompensasi tersebut bisa berupa

financial ataupun *non financial*. Dengan adanya kompensasi menjadikan dampak positif untuk perkembangan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:125) mengatakan:

“Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semakin baik dan produktif.”

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya..

Kompensasi tidak serta merta diberikan, tetapi harus diberikan secara adil dan sesuai dengan harapan karyawan. Jika hal tersebut dapat dipenuhi maka kepuasan dari karyawan akan menjadikan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Suwati (2013:51) menyatakan bahwa:

“Jika pemberian kompensasi tidak tepat waktu maka akan berakibat pada kedisiplinan, sikap dan semangat kerja karyawan”.

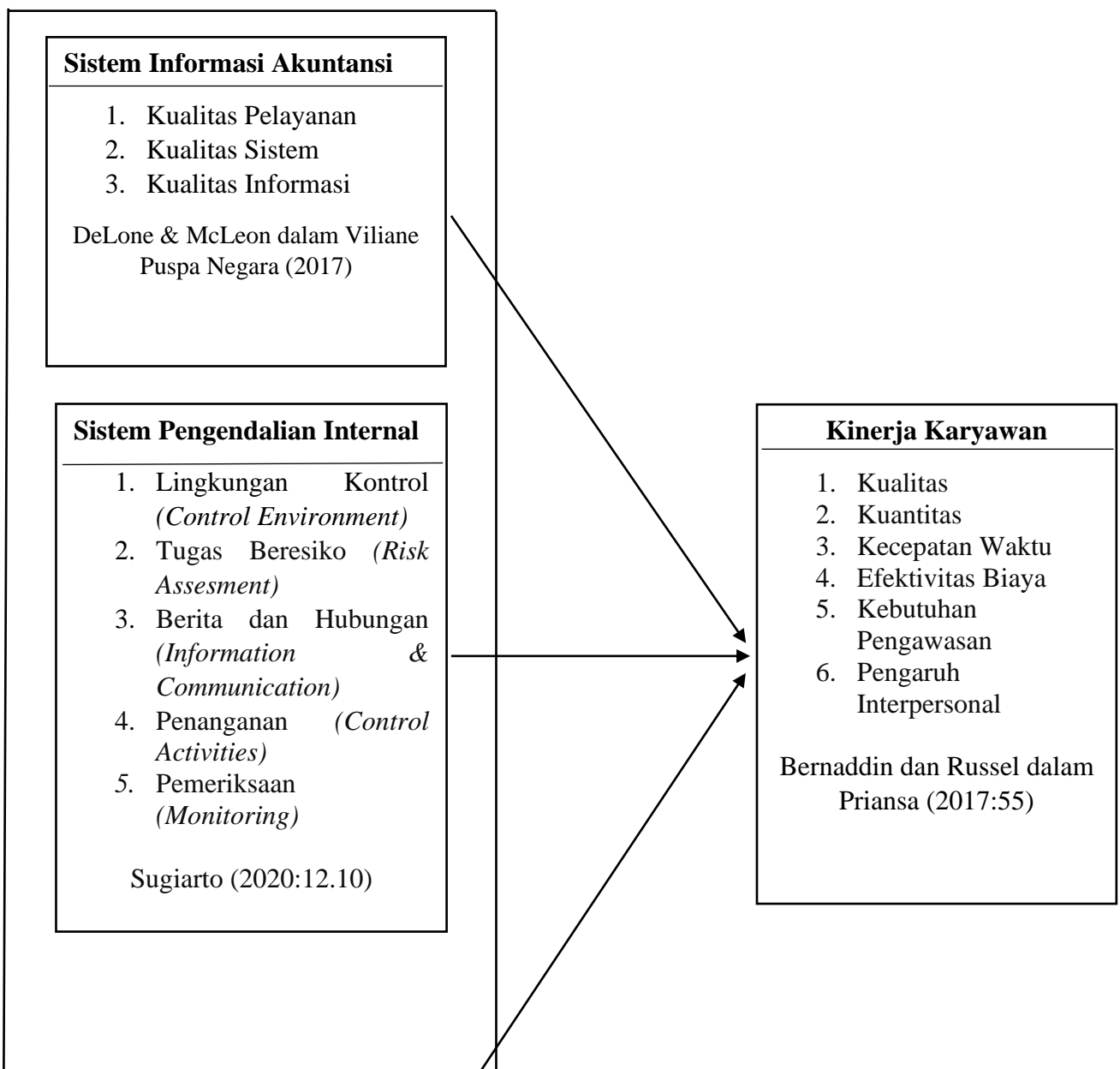
Hal itu sejalan dengan penelitian dari Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

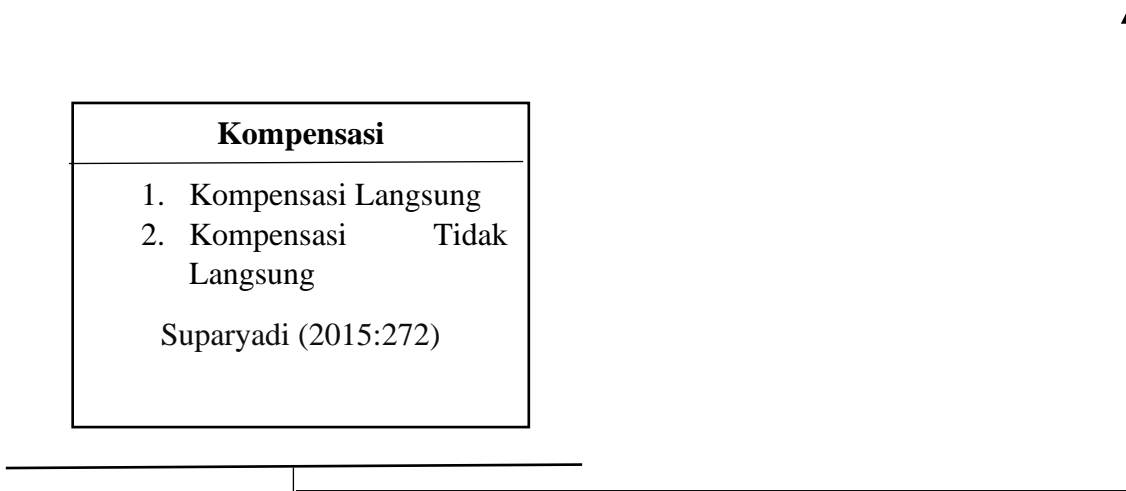
Hasil penelitian dari Ruslinda Agustina, Rizki Amalia Afriana (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000.

Hasil penelitian dari Desi Permata Sari, Nandan lima Krisna (2021) menyatakan bahwa “*compensation has a positive and significant effect on*

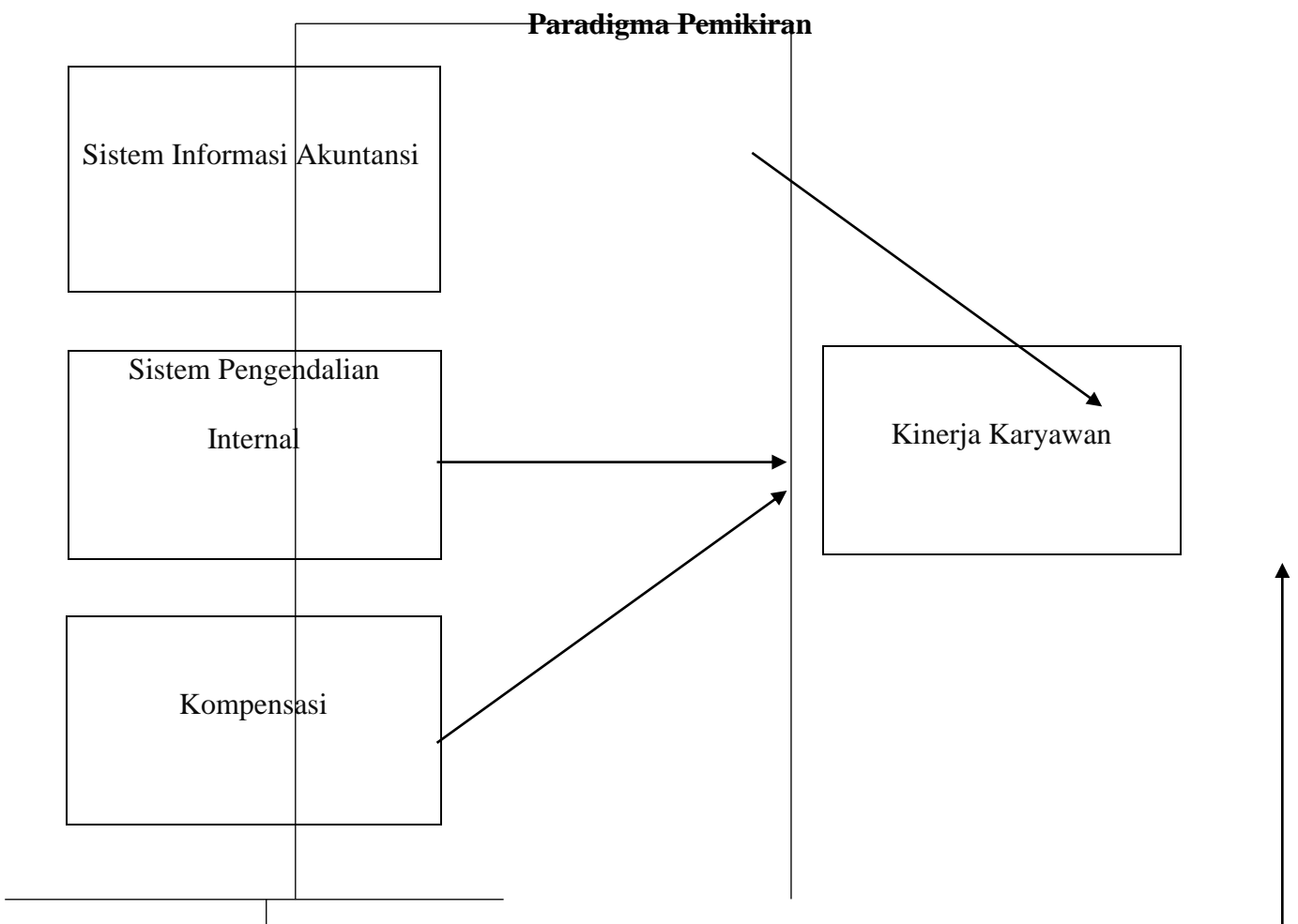
employees". Yang diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia "Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut penulis gambarkan kerangka pemikiran tentang Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Kompensasi Terhadap kinerja karyawan.





Gambar 2. 1



Gambar 2. 2

Kerangka Pemikiran

2.2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020:220) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan.

H1 : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian yang digunakan

Dari segi Etimologi, metode berarti jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan. Sehingga metode penelitian merupakan jalan atau cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa metode sangat berperan penting dalam kegiatan penelitian.

Menurut Sugiyono (2020:2) bahwa:

“Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”

Dalam melakukan penelitian perlu adanya suatu metode, cara atau taktik sebagai langkah-langkah yang harus ditempuh oleh peneliti dalam memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai tujuan tertentu. Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2020:16) yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif adalah:

“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Penelitian ini dilakukan langsung pada Seluruh Cabang Restoran Ayam Geprek Pangeran Di Jawa Barat. Agar ditemukannya fakta dari setiap variabel yang

diteliti dan untuk memahami hubungan antara variabel independen dan dependen, maka data akan di analisis menggunakan uji statistik.

3.1.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dan verifikatif, dikarenakan adanya variabel-variabel yang akan dianalisis hubungan dan tujuannya untuk dapat menggambarkan secara akurat, factual, dan juga terstruktur tentang fakta yang terjadi di lapangan serta hubungan antar variabel yang akan diteliti.

Menurut Sugiyono (2020:64) pendekatan penelitian deskriptif yaitu sebagai berikut:

“Metode deskriptif adalah rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya terhadap satu variabel atau lebih”.

Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan tentang Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Seluruh Cabang Restoran Ayam Geprek Pangeran Di Jawa Barat.

Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2020:65) yaitu sebagai berikut:

“Penelitian verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam penelitian ini, metode verifikatif digunakan untuk menjelaskan tentang Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Seluruh Cabang Restoran Ayam Geprek Pangeran Di Jawa Barat.

3.1.3 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang akan dibuktikan secara objektif

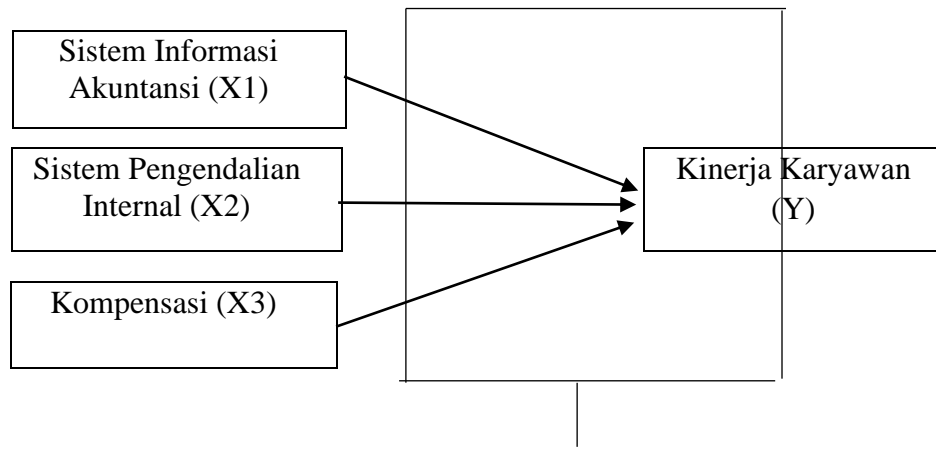
Menurut Sugiyono (2020:5) objek penelitian yaitu sebagai berikut:

“Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan fungsi tertentu mengenai suatu hal yang objektif, *valid* dan *reliable* tentang sesuatu hal (variabel tertentu)”.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan. Sedangkan yang dijadikan sebagai subjek dalam penelitian ini yaitu Seluruh Cabang Restoran Ayam Geprek Pangeran Di Jawa Barat.

3.1.4 Model Penelitian

Model penelitian merupakan model abstraksi dari fenomena-fenomena yang sedang diteliti. Dalam hal ini, sesuai dengan judul skripsi yang penulis kemukakan yaitu “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Maka model penelitian yang digambarkan adalah sebagai berikut:



Gambar 3. 1
Model Penelitian

Keterangan :



= Uji secara Parsial

3.2 Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian harus di definisikan dengan jelas agar tidak menimbulkan makna yang ganda. Definisi variabel juga memberi batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan. Operasional variabel diperlukan untuk mengubah masalah yang diteliti ke dalam bentuk variabel. Kemudian menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terikat.

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2020:68) definisi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

“Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent variabel) dan variabel terkait (dependent variabel). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel Independen atau Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2020:69) bahwa:

“Variabel Independen sering disebut sebagai variabel, stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Sistem Informasi Akuntansi (X1), Sistem Pengendalian Internal (X2) dan Kompensasi (X3), penjelasan ke tiga variabel tersebut di jelaskan sebagai berikut:

a. Sistem Informasi Akuntansi (X1) Menurut Romney & Steinbart, (2018:10) yaitu :

“Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang dapat mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data untuk menghasilkan informasi bagi para pembuat keputusan. Hal ini termasuk orang, prosedur dan instruksi, data, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, kontrol internal serta langkah-langkah keamanan”.

b. Sistem Pengendalian Internal (X2) Menurut Sugiarto, (2020:12.9) yaitu:

“Pengendalian internal merupakan sesuatu yang bekerja sebagai sebuah

pedoman dalam menjalankan seluruh kegiatan dan aktivitas didalam perusahaan. Pengendalian internal juga berupa sebuah proses yang dijalankan seluruh pekerja perusahaan berupa peraturan yang diterapkan oleh perusahaan agar dapat mengolah laporan keuangan dengan lebih cepat, tepat dan akurat, dan juga menjamin para pekerja perusahaan dapat mematuhi hukuman yang ditentukan”.

c. Kompensasi (X3) Menurut Elmi (2017:83) yaitu:

“Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan”.

2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat

Pengertian variabel dependen atau variabel terikat menurut Sugiyono (2020:69) adalah sebagai berikut:

“Variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.”

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terkait adalah kinerja karyawan (Y). Menurut Mangkunegara (2017:188) menyebutkan bahwa :

“Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”.

3.2.1 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan konsep, dimensi, indikator serta skala dari variabel-variabel yang terkait dengan penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara

benar sesuai dengan judul penelitian mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan agar lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 3. 1
Operasional Variabel Independen
Sistem Informasi Akuntansi

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
<p>Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X1)</p> <p>“Kualitas sistem informasi akuntansi adalah integrasi semua unsur dan sub unsur yang terkait dalam membentuk sistem informasi akuntansi yang menghasilkan suatu informasi yang berkualitas”.</p> <p>Azhar Susanto (2017:14)</p>	<p>1. <i>Service Quality</i> (Kualitas Pelayanan)</p>	<p>a. <i>Tangibles</i> (bukti langsung).</p> <p>b. <i>Reability</i> (kehandalan),</p> <p>c. <i>Responsiveness</i> (daya tanggap)</p> <p>d. <i>Assurance</i> (jaminan)</p> <p>e. <i>Empathy</i> (empati)</p>	<i>Ordinal</i>	1-9
	<p>2. <i>System Quality</i> (Kualitas Sistem)</p>	<p>a. <i>System flexibility</i> (kemudahan untuk diakses)</p> <p>b. <i>Response time</i> (kecepatan akses)</p> <p>c. <i>Security</i> (keamanan)</p>	<i>Ordinal</i>	10-12
	<p>3. <i>Information Quality</i> (Kualitas Informasi)</p>	<p>a. <i>Content</i> (isi)</p> <p>b. <i>Accuracy</i> (keakuratan)</p> <p>c. <i>Format</i> (format)</p> <p>d. <i>Easy of use</i> (kemudahan pemakai)</p> <p>e. <i>Timeliness</i> (ketepatan waktu)</p>	<i>Ordinal</i>	13-17
	DeLone & McLeon dalam Viliane Puspa Negara (2017)			

Tabel 3. 2
Operasional Variabel Independen
Pengendalian Internal

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Pengendalian Internal (X2) “Pengendalian internal merupakan sesuatu yang bekerja sebagai sebuah pedoman dalam menjalankan seluruh kegiatan dan aktivitas didalam perusahaan. Pengendalian internal juga berupa sebuah proses yang dijalankan seluruh pekerja perusahaan berupa peraturan yang diterapkan oleh perusahaan agar dapat mengolah laporan keuangan dengan lebih cepat, tepat dan akurat, dan juga menjamin para pekerja perusahaan dapat mematuhi hukuman yang ditentukan”	1. Lingkungan Control <i>(Control Environment)</i>	a. Komitmen terhadap nilai etika dan integritas. b. Independensi Manajemen dan Pelaksanaan Pengendalian Internal c. Penetapan Struktur manajemen secara tepat d. Pertahanan Komitmen e. Pemahaman peran dan tanggung jawab pengendalian internal.	<i>Ordinal</i>	1-12
	2. Tugas Beresiko <i>(Risk Assesment)</i>	a. Penentuan tujuan identifikasi dan penilaian risiko. b. Identifikasi risiko pencapaian tujuan dan analisis risiko c. Antisipasi penipuan dalam penilaian risiko d. Indetifikasi dan penilaian perubahan pengendalian internal	<i>Ordinal</i>	13-19
	3. Berita dan Hubungan <i>(Information & Communication)</i>	a. Penghasilan informasi yang relevan dan berkualitas b. Mengkomunikasikan informasi c. Komunikasi dengan pihak eksternal.	<i>Ordinal</i>	20-22
	4. Penanganan <i>(Control Activities)</i>	a. Pengembangan mitigasi risiko pencapaian tujuan. b. Pengembangan kegiatan pengendalian atas teknologi. c. Kebijakan dan prosedur	<i>Ordinal</i>	23-29

Sugiarto, (2020:12.9)		yang menerapkan kebijakan menjadi tindakan		
	5. Pemeriksaan (Monitoring)	a. Melakukan evaluasi berkelanjutan. b. Mengevaluasi dan mengkomunikasikan kekurangan pengendalian internal.	<i>Ordinal</i>	30-34
	Sugiarto (2020:12.10)			

Tabel 3. 3
Operasional Variabel Independen
Kompensasi

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Kompensasi (X3) “kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat financial maupun nonfinancial. Dapat disimpulkan kompensasi merupakan balas jasa karyawan yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan.	1. Kompensasi Langsung:	a. Gaji Pemberian gaji yang sesuai, perbedaan gaji antar posisi yang sesuai, gaji yang didapat mempengaruhi kinerja. b. Upah Pemberian upah yang sesuai dengan kinerja yang diberikan, pemberian penghargaan atas prestasi yang diraih. c. Tunjangan Tunjangan yang didapat sesuai, Tunjangan hari raya yang didapat sesuai, Jaminan sosial tenaga kerja yang	<i>Ordinal</i>	1-13

Suparyadi (2015:271)		sesuai, Jaminan kecelakaan yang sebanding dengan kinerja yang diberikan, Memenuhi kebutuhan dan fasilitas karyawan.		
	2. Kompensasi Tidak Langsung Suparyadi (2015:271)	d. Insentif Pemberian insentif dari keuntungan yang didapat, Pemberian Insentif tahunan, Pembetian insentif atas prestasi yang diraih. a. Pensiun Penuh Dana pensiun yang didapat sesuai, kesejahteraan yang terjamin b. Pensiun Dini Dana pensiun yang didapat sesuai, dana yang dapat menjamin financial karyawan c. Pesangon Pemberian pesangon meninggal dunia, Pemberian pesangon selesai masa tugas.	<i>Ordinal</i>	14-20

Tabel 3. 4
Operasional Variabel Dependen
Kinerja Karyawan

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Kinerja Karyawan (Y) “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah	1. Kualitas	a. Kesesuaian hasil pekerjaan standar ditetapkan b. Ketelitian dalam bekerja c. Kerapihan dalam	<i>Ordinal</i>	1-3

dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”.	2. Kuantitas	bekerja a. Kesesuaian jumlah target dalam bekerja	<i>Ordinal</i>	4-5
	3. Kecepatan Waktu	a. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas b. Kehadiran yang tepat waktu c. Pemanfaatan waktu luang	<i>Ordinal</i>	6-8
	4. Efektivitas Biaya	a. Pemakaian sumber daya secara efektif b. Pemakaian sumber daya secara efisien	<i>Ordinal</i>	9-10
	5. Kebutuhan Pengawasan	a. Kesiapan bekerja tanpa pengawasan b. Inisiatif dalam bekerja	<i>Ordinal</i>	11-12
	6. Pengaruh Interpersonal	a. Hubungan kerjasama b. Saling menghargai	<i>Ordinal</i>	13-15
	Mangkunegara (2017:188)	Bernaddin dan Russel dalam Priansa (2017:55)		

Indikator-indikator tersebut selanjutnya akan diuraikan dalam bentuk pertanyaan dengan ukuran tertentu yang sudah ditetapkan pada alternatif jawaban dalam kuesioner.

Menurut Sugiyono (2020:146) terdapat beberapa skala pengukuran yaitu sebagai berikut:

“Macam-macam skala pengukuran dapat berupa skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio. Dari skala pengukuran itu akan diperoleh data nominal, ordinal, interval, dan ratio”

Penelitian ini menggunakan skala ordinal. Menurut Moh. Nazir (2011:30) skala ordinal yaitu:

“Angka yang diberikan dimana angka tersebut mengandung pengertian tingkatan”

Setiap variabel bebas maupun variabel terikat akan diukur oleh suatu instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner menggunakan skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2020:146):

“Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian”

Dalam setiap jawaban akan diberikan skor, dimana skor tersebut akan menghasilkan skala pengukuran ordinal. Untuk variabel X (Indikator-indikator tersebut selanjutnya akan diuraikan dalam bentuk pertanyaan dengan ukuran tertentu yang sudah ditetapkan pada alternatif jawaban dalam kuesioner.

Menurut Sugiyono (2020:146) terdapat beberapa skala pengukuran yaitu sebagai berikut:

“Macam-macam skala pengukuran dapat berupa skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio. Dari skala pengukuran itu akan diperoleh data nominal, ordinal, interval, dan ratio”

Penelitian ini menggunakan skala ordinal. Menurut Moh. Nazir (2011:30) skala ordinal yaitu:

“Angka yang diberikan dimana angka tersebut mengandung pengertian tingkatan”

Setiap variabel bebas maupun variabel terikat akan diukur oleh suatu instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner menggunakan skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2020:146):

“Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian”

Dalam setiap jawaban akan diberikan skor, dimana skor tersebut akan menghasilkan skala pengukuran ordinal. Untuk variabel X (Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Kompensasi) variabel Y (Kinerja Karyawan)

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi penelitian yang dikemukakan oleh Sugiyono (2020:126) adalah sebagai berikut:

“Populasi merupakan wilayah yang general terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kualitas dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh para peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”

Dari pengertian di atas, populasi yang ada pada Ayam Geprek Pangeran terbagi dalam bagian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 5
Populasi Penelitian

No	Cabang	Jumlah Populasi
1	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Antapani	23
2	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Banjaran	22
3	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Braga	22
4	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Buah Batu	22
5	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Cicaheum	21
6	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Cihanjuang	20
7	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Ciliwung	22
8	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Cimahi	22
9	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Cinunuk	21
10	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Cipadung	21
11	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Dago	23
12	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Geger Kalong	22
13	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Katamso	22
14	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Kiaracondong	22
15	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Kopo	22
16	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Metro Margahayu	21
17	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Moh Toha	21
18	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Rancaekek	19
19	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Sarijadi	22
20	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Soreang	22
21	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Cianjur	20
22	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Cirebon 1	21
23	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Cirebon Perum	19
24	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Garut	19
25	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Galuh Mas Karawang	22
26	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Indramayu	21
27	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Purwakarta	20

28	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Subang	18
29	Ayam Geprek Pangeran (AGP) Sukabumi	19
Jumlah Populasi		611

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:127) menyatakan bahwa pengertian sampel yaitu sebagai berikut:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melakukan penelitian suatu objek. Untuk mengetahui besarnya sampel bisa dilakukan dengan teknik statistic atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang memang dapat berfungsi atau mewakili keadaan populasi yang sebenarnya.”

Oleh karena itu, untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili) dan dapat menggambarkan populasi sebenarnya. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pegawai pada divisi-divisi yang menggunakan sistem informasi akuntansi di Restoran Ayam Geprek Pangeran di Jawa Barat.

Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini berpedoman pada persamaan yang dirumuskan oleh dengan rujukan (*Principles and Methods of Research*), selain itu karena jumlah populasi (N) diketahui dengan pasti, maka untuk menentukan ukuran sampel (n) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = Jumlah Populasi

E = Tingkat presisi/batas toleransi kesalahan

Pengambilan sampel ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau nilai kritis 5% dengan pertimbangan nilai kritis tersebut digunakan dalam penelitian sebelumnya. Sesuai dengan rumus di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

$$n = \frac{611}{1+611(0.05^2)} = 174,57$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka jumlah sampel 174,57 maka akan dibulatkan untuk mempermudah analisis menjadi 175. Sesuai dengan teknik penentuan sampel diatas, maka ukuran sampel sebesar 175 responden sudah mewakili populasi karyawan pada Restoran Ayam Geprek Pangeran Di Jawa Barat.

Tabel 3.

Sample Penelitian

NO	Bagian/Divisi	Jumlah Populasi	Perhitungan	Jumlah Sampel
1	<i>Supervisor</i>	12	$\frac{12}{611} \times 175 = 3,5$	4
2	Kepala Toko	29	$\frac{29}{611} \times 175 = 8,3$	8
3	Kepala Dapur	29	$\frac{29}{611} \times 175 = ,8,3$	8
4	Kasir	58	$\frac{58}{611} \times 175 = 16,6$	17

5	Waiters	483	$\frac{483}{611} \times 175 = 138,3$	138
JUMLAH		611	Total Sampel	175

3.3.3 Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik *sampling* pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *probability sampling*, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah *proposinate simple random sampling*.

Menurut Sugiyono (2019:128) bahwa:

“Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan.”

Menurut Sugiyono (2020:129) *probability sampling* adalah:

“*Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2019:129), dikatakan bahwa:

“*simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”.

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Kebanyakan peneliti memiliki tujuan penelitian untuk memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya dan bisa dipertanggungjawabkan. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari penelitian secara langsung dan empiris atau yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik penggunaan data tertentu.

2. Data Sekunder

Data primer yaitu data yang diperoleh dari penelitian secara langsung dan empiris atau yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik penggunaan data tertentu.

Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu data primer.

Menurut Sugiyono (2020:296). sumber data primer yaitu:

“Sumber data primer adalah sumber data yang dapat langsung memberikan data dari yang memiliki data kepada pengumpul data”.

Dari pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan

dengan variable minat tujuan spesifik studi. Data primer tersebut bersumber dari hasil pengumpulan data berupa kuesioner dan wawancara kepada responden di Restoran Ayam Geprek Pangeran Se Jawa Barat.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Di dalam penelitian ini peneliti memerlukan data yang relevan dengan permasalahan yang peneliti bahas. Sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu menggunakan data primer. Data primer tersebut bersumber dari hasil pengumpulan data berupa kuesioner kepada responden yaitu Karyawan Restoran Ayam Geprek Pangeran Se Jawa Barat yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai objek penelitian.

Jenis kuesioner yang peneliti gunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya, alasan peneliti menggunakan kuesioner tertutup karena kuesioner jenis ini memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban, kuesioner tertutup lebih praktis, dan dapat mengimbangi keterbatasan biaya dan waktu penelitian.

3.5 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.5.1 Metode Analisis Data

Setelah memperoleh data yang diperlukan, kemudian data tersebut dianalisis dengan teknik pengolahan data. Analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam rumusan masalah.

Menurut Sugiyono (2020:206) analisis data yaitu sebagai berikut:

“Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara beraturan data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi. Dengan cara mengorganisasikan data ke dalam beberapa kategori, dijelaskan dalam unit-unit, melakukan sitesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan akan dipelajari serta membuat kesimpulan sehingga dapat mudah dipahami oleh diri sendiri maupun penulis”.

3.5.1.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2020:357) menyatakan bahwa analisis deskriptif yaitu sebagai berikut:

“Analisis deskriptif adalah analisis yang mengemukakan tentang data diri responden, yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner. Kemudian data yang diperoleh tersebut dihitung persentasenya”.

Analisis deskriptif dalam penelitian menyatakan proses pengolahan data dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Analisis deskriptif berfungsi untuk menjelaskan atau menggambarkan terhadap objek yang akan diteliti melalui data sampel populasi. Sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan secara umum. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan demografi dari responden.

Setelah dilakukannya analisis data yang diperoleh dari lapangan, kemudian diadakan perhitungan hasil kuesioner agar hasil analisis dapat teruji dan dapat teruji dan dapat diandalkan. Setiap masing-masing dari item dari kuesioner memiliki nilai yang berbeda-beda, yaitu dengan skor 1 sampai dengan 5 skala.

Untuk lebih jelasnya berikut ini kriteria bobot penilaian dari setiap pernyataan dalam kuesioner yang dijawab responden dapat dilihat pada pernyataan tabel dibawah ini.

Tabel 3. 6
Bobot Penilaian Kuesioner

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai (Skor)
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang-Kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak Pernah	1

Apabila data sudah terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, akan disajikan dan dianalisis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji statistic untuk menilai variabel independen dan variabel dependen. Maka analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata (*mean*) dari masing-masing variabel. Nilai rata-rata ini (*mean*) ini dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan data dalam setiap variabel, kemudian dibagi dengan jumlah responden.

Berikut rumus yang digunakan untuk menghitung rata-rata:

$$\text{Untuk Variabel X} \quad Me = \frac{\sum x_i}{n}$$

$$\text{Untuk Variabel Y} \quad Me = \frac{\sum y_i}{n}$$

Keterangan :

Me = mean (rata-rata)

$\sum X_i$ = jumlah nilai X ke-i sampai ke-n

$\sum Y_i$ = jumlah nilai Y ke-i sampai ke-n

n = jumlah responder (sampel)

Mean merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata setiap variabel. Setelah mendapatkan nilai rata-rata dari setiap variabel, kemudian dibandingkan dengan kriteria yang sudah penulis tentukan berdasarkan nilai terendah 1 (satu) dan nilai tertinggi 5 (lima) dari hasil kuesioner yang sudah diisi oleh responden.

- a. Variabel X1 (Sistem Informasi Akuntansi) dengan 17 pertanyaan, nilai tertinggi dikalikan 5 (lima) dan nilai terendah dikalikan 1 (satu) sehingga:

- Nilai tertinggi $(17) \times 5 = 85$

- Nilai terendah $(17) \times 1 = 17$

Lalu kelas interval sebesar $(85-17/5) = (13,6)$ maka penulis menentukan kriteria pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 7
Kriteria Variabel X1
Sistem Informasi Akuntansi

Nilai	Kriteria
17 - 30,6	Sangat Tidak Berkualitas
30,6 - 44,2	Tidak Berkualitas
44,2 - 57,8	Cukup Berkualitas
57,8 - 71,4	Berkualitas
71,4 - 85	Sangat Berkualitas

b. Variabel X2 (Sistem Pengendalian Internal) dengan 34 pertanyaan, nilai tertinggi dikalikan 5 (lima) dan nilai terendah dikalikan 1 (satu) sehingga:

- Nilai tertinggi $(34) \times 5 = 170$

- Nilai terendah $(34) \times 1 = 34$

Lalu kelas interval sebesar $(170-34/5) = (27,2)$ maka penulis menentukan kriteria pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 8
Kriteria Variabel X2
Sistem Pengendalian Internal

Nilai	Kriteria
34 – 61,2	Sangat Tidak Memadai
61,2 – 88,4	Tidak Memadai
88,4 – 115,6	Cukup Memadai
115,6 – 142,8	Memadai
142,8 - 170	Sangat Memadai

c. Variabel X3 (Kompensasi) dengan 20 pertanyaan, nilai tertinggi dikalikan 5 (lima) dan nilai terendah dikalikan 1 (satu) sehingga:

- Nilai tertinggi $(20) \times 5 = 100$

- Nilai terendah $(20) \times 1 = 20$

Lalu kelas interval sebesar $(100-20/5) = (16)$ maka penulis menentukan kriteria pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 9
Kriteria Variabel X3
Kompensasi

Nilai	Kriteria
20 – 36	Sangat Tidak Sesuai
36 – 52	Tidak Sesuai
52 – 68	Cukup Sesuai
68 – 84	Sesuai
84 – 100	Sangat Sesuai

d. Variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan 15 pertanyaan, nilai tertinggi dikalikan 5 (lima) dan nilai terendah dikalikan 1 (satu) sehingga:

- Nilai tertinggi $(15) \times 5 = 75$

- Nilai terendah $(15) \times 1 = 15$

Lalu kelas interval sebesar $(75-15/5) = 12$ maka penulis menentukan kriteria pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 10
Kriteria Variabel Y
Kinerja Karyawan

Nilai	Kriteria
15 – 27	Sangat Tidak Baik
27 – 39	Tidak Baik
39 – 51	Cukup Baik
51 – 63	Baik

63 – 72	Sangat Baik
---------	-------------

3.5.1.2 Metode Transformasi Data

Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan transformasi data dengan mengubah data ordinal menjadi interval.

Menurut Sambas Ali Muhidin (2011:28) metode transformasi yang digunakan yakni *Method of Successive Interval*.

Secara garis besar langkah *Method of Successive Interval* adalah sebagai berikut:

1. Memperhatikan frekuensi setiap responden yaitu banyaknya responden yang memberikan respon untuk masing-masing kategori yang ada.
2. Menentukan nilai proporsi setiap responden yaitu dengan membagi setiap bilangan pada frekuensi, dengan banyaknya responden keseluruhan.
3. Jumlahkan proporsi secara keseluruhan (setiap responden), sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
4. Tentukan nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif
5. Menghitung *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responder dengan

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Keterangan:

Density of Lower Limit = Kepadatan Atas Bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan Batas Bawah

Area Below Upper Llimit = Daerah Batas Atas Atas Bawah

Are Below Lower Limit = Daerah Bawah Batas Bawah

6. Mengubah *Scale Value* terkecil menjadi sama dengan satu (=1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scale Value* (TSV), yaitu:

$$\text{Transformed Scale Value} = SV + (1 - SV \text{ Min})$$

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa pengujian yang harus dilakukan terlebih dahulu sebelum membuat analisis korelasi dan regresi, hal ini dilakukan untuk menguji model yang dipergunakan sudah mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka sebelumnya harus memenuhi uji asumsi klasik.

Terdapat tiga pengujian pada uji asumsi klasik ini, yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji sampel yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini diperlihatkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik yaitu model yang memiliki distribusi normal atau dapat mendekati normal, sehingga layak untuk dilakukan pengujian statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS.

Menurut Singgih Santoso (2012:393) menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan hubungan linier sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika adanya korelasi, maka dapat disebut terdapat *problrm multikolinieritas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antar variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Singgih Santoso, 2012:234)

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu mempunyai angka toleransi mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. (Gujarati, 2012:432)

Menurut Singgih Santoao (2012:236) persamaan yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

c. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian atau residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Menurut Gujarati (2012:406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastitas digunakan uji *rank-Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*).

Untuk mendeteksi gejala heterokedastitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heterokedastitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya melakukan regresi nilai absolut residual yang diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antar variabel independen dengan nilai absolut residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas.

3.5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.5.3.1 Uji Validitas

Validitas merupakan ketepatan data atau data akan dapat dipercaya apabila mampu mengukur data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penulis.

Menurut Sugiyono (2020:189):

“Teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan dan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut memiliki validitas yang juga tinggi”.

Untuk menguji validitas pada setiap item, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap

skor butir, koefisien korelasi yang dihasilkan kemudiat dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku sebelumnya. Menurut Sugiyono (2020:190):

- a. Jika $r \geq 0,3$ maka item instrument dinyatakan valid
- b. Jika $r \leq 0,3$ maka item instrument dinyatakan tidak valid

Uji validitas instrument dapat menggunakan persamaan korelasi. Persamaan korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

$\sum XY$ = jumlah perkalian variabel bebas dan variabel terikat

$\sum X$ = jumlah nilai variabel independen (variabel bebas)

$\sum Y$ = jumlah nilai variabel dependen (variabel terikat)

$\sum x^2$ = jumlah pangkat dua nilai variable X

$\sum y^2$ = jumlah pangkat dua nilai variable Y

n = jumlah responden (sampel)

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2020:176) mengatakan bahwa:

“Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama juga”.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan kembali pengukuran terhadap gejala yang sama persis. Untuk melihat reliabilitas masing-masing, instrument yang digunakan adalah koefisien *Alpha Cronbach* dengan menggunakan SPSS versi 22. Untuk dapat menguji reliabilitas maka dapat menggunakan persamaan *Alpha cronbach* yaitu sebagai berikut:

$$a = \frac{K}{(K - 1)} \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_i} \right)$$

Keterangan :

- a = koefisien reliabilitas
- K = jumlah item pertanyaan yang di uji
- $\sum S_i$ = jumlah varian skor tiap item
- S_i = varian total

Syarat minimum yang dapat dikatakan memenuhi syarat yaitu jika koefisien *alpha Cronbach* yang didapat sebagai berikut:

- Jika nilai *alpha cronbach* $\geq 0,6$ maka instrument bersifat reliabel
- Jika nilai *alpha cronbach* $\leq 0,6$ maka instrument tidak reliabel

Apabila dalam uji coba instrument ini sudah valid dan reliabel, maka dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data

3.5.4 Analisis Korelasi dan Regresi

3.5.4.1 Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui kekuatan hubungan korelasi antar variabel. Dalam analisis regresi, analisis korelasi juga digambarkan untuk menunjukkan arah hubungan antar variabel selain mengukur kekuatan hubungan antara keduanya. Agar dapat mengetahui dan memeriksa data penelitian ada hubungan maka melakukan uji *Pearson Product Moment*.

Besarnya koefisien korelasi adalah $-1 \leq r \leq +1$:

- a. Jika (-) berarti terdapat hubungan negative antar variabel
- b. Jika (+) berarti terdapat hubungan positif antar variabel

Ininterpretasi dari nilai koefisien korelasi :

- a. Jika $r = -1$ maka korelasi antar kedua variabel bisa dikatakan sangat lemah dan mempunyai hubungan yang berlawanan (jika X naik, maka Y akan turun begitupun sebaliknya).
- b. Jika $r = +1$ atau mendekati $+1$ maka hubungan antara kedua variabel kuat dan mempunyai hubungan yang searah (jika X naik, maka Y pun akan naik dan sebaliknya).

Sedangkan nilai r akan disesuaikan dengan tabel interpretasi nilai r berikut:

Tabel 3. 11
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2020:248)

3.5.4.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel bebas dan variabel terikat yang dilakukan secara bersamaan.

Menurut Sugiyono (2020:246) koefisien korelasi dapat dihitung melalui persamaan sebagai berikut:

$$R_{yX_1X_2X_3} = \frac{\sqrt{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 + r_{yx_3}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{yx_3}}}{\sqrt{1 - r_{x_1x_2}^2 - r_{x_1x_3}^2 - r_{x_2x_3}^2}}$$

Keterangan :

$R_{yX_1X_2X_3}$ = korelasi antara variabel X1, X2 dan X3 secara bersamaan berhubungan dengan variabel Y

r_{yx_1} = korelasi *Product Moment* antara X1 dengan Y

r_{yx_2} = korelasi *Product Moment* antara X2 dengan Y

r_{yx_3} = korelasi *Product Moment* antara X3 dengan Y

3.5.4.3 Analisis Regresi Berganda

Dikarenakan dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel bebas yang akan diteliti untuk diketahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka

proses analisis regresi berganda merupakan analisis yang cocok untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel bebas.

Sugiyono (2020:213) menyatakan bahwa:

“Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud memprediksi bagaimana keadaan (naik atau turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya)”

Berikut persamaan regresi berganda yang digunakan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien korelasi

X1 = Sistem Informasi Akuntansi

X2 = Sistem Pengendalian Internal

X3 = Kompensasi

ε = Tingkat Kesalahan (Error Term)

3.5.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi yang dalam hal ini adalah korelasi Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan perhitungan statistik. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis ini dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), pemilihan tes statistik dan perhitungan nilai statistik, penetapan tingkat signifikan, penetapan

kriteria pengujian dan interpretasi koefisien korekasi. Adapun penjelasan dari langkah- langkah tersebut adalah sebagai berikut: $kd = r^2 \times 100\%$

keterangan :

kd = Kofesien determinasi

r^2 = Kofisien Korelasi

3.5.5.1 Penentuan Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a)

$H_{01} : \beta_1 = 0$, artinya Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$, artinya Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

$H_{02} : \beta_2 = 0$, artinya Sistem Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$, artinya Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

$H_{03} : \beta_3 = 0$, artinya Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

$H_{a3} : \beta_3 \neq 0$, artinya Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3.5.5.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Uji parsial (uji T) digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen (X) secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen(Y).

Menurut Sugiyono (2020:248). Uji parsial dilakukan dengan

membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan α 5%. Uji T dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Sumber: Sugiyono (2020:248)

Keterangan :

- t = nilai uji t hitung
- r = koefisien korelasi
- r² = koefisien determinasi
- n = banyaknya responden

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji Statistik t) yaitu sebagai berikut:

1. Untuk variabel Pengaruh **Sistem Informasi Akuntansi (X1)**

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > -t_{tabel}$: maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$: maka H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh secara signifikan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.

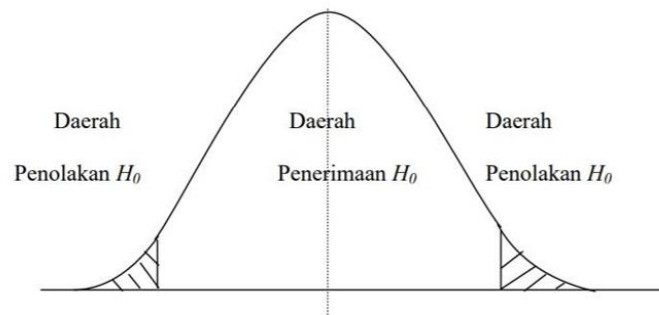
2. Untuk Variabel **Sistem Pengendalian Internal (X2)**

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > -t_{tabel}$: maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$: maka H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh secara signifikan Sistem Pengendalian Internal Kinerja Karyawan.

3. Untuk Variabel **Kompensasi (X3)**

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > -t_{tabel}$: maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$: maka H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh secara signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 3. 2 Uji T

Sumber: Sugiyono (2020:224)

3.5.5.3 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Sugiyono (2020:257), Uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = uji simultan F

R^2 = koefisien korelasi ganda

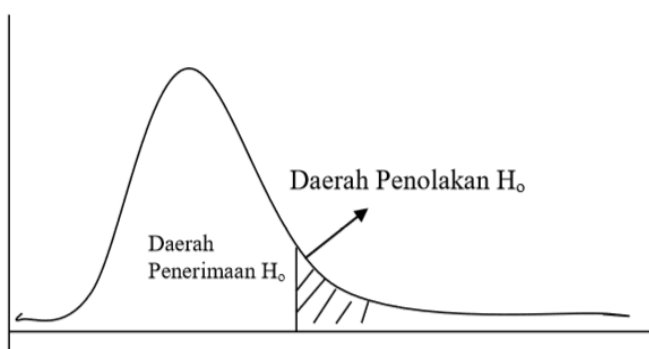
k = jumlah variabel independen

n = jumlah responden

Kriteria yang digunakan yaitu sebagai berikut:

- a. H_0 ditolak jika F statistik $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel
- b. H_0 diterima jika F statistik $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel

Kriteria Penolakan H_0 dan penerimaan H_0



Gambar 3. 3 Uji F

Sumber: Sugiyono (2020:244)

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

H_{a3} : Terdapat pengaruh pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

3.5.5.4 Koefisien Determinasi

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung seberapa besar koefisien determinasi dengan tujuan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut Gujarati (2012:172) untuk melihat besarnya pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan persamaan berikut:

$$Kd = Zero\ Order \times \beta \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = koefisien determinasi

Zero Order = koefisien korelasi

β = koefisien Beta

Sedangkan R merupakan koefisien korelasi majemuk yang mengukur seberapa tinggi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang menjelaskan bersamaan dan nilainya selalu positif. Untuk langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang akan digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi atau persentase hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Koefisien determinasi berada diantara kisaran nol sampai 1 (satu) ($0 \leq R^2 \leq 1$) hal ini berarti jika $R^2 = 0$ maka artinya tidak ada pengaruh strategi bisnis dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan Dan jika *adjusted R²* ≤ 1 (mendekati satu) maka dapat dikatakan adanya pengaruh yang kuat antara pengaruh strategi bisnis dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan, begitupun sebaliknya jika *adjusted R²* kecil atau mendekati 0 (nol)

maka kecil juga pengaruh pengaruh strategi bisnis dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan. Persamaan koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi