

**PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,
KEADILAN KOMPENSASI DAN PENGENDALIAN INTERNAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP KOPDIT
SWASTI SARI KUPANG**

**FEBI YANTI LABU
19190356**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Guna Memenuhi Sebagian Dari
Persyaratan-Persyaratan Untuk Mencapai
Gelar Serjana Akuntansi**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA
KUPANG**

2023

SKRIPSI
PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,
KEADILAN KOMPENSASI DAN PENGENDALIAN INTERNAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP KOPDIT SWASTI SARI
KUPANG

FEBI YANTI LABU
19190356



MENYETUJUI

Dosen Pembimbing I


Mesry W.N. Manafe, SE., M.Sc
NIDN: 0805058404

Dosen Pembimbing II


Helda Merlin Ala SE., M.Si
NIDN: 0826018601

Disahkan Oleh

Wakil Dekan Akademik


Dr. Damaris Y. Koli, SE., M.p
NIDN: 0814076202

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, KEADILAN
KOMPENSASI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KSP KOPDIT SWASTI SARI KUPANG**

FEBI YANTI LABU

19190356

MENYETUJUI

Pembimbing I



Mesri W. N Manafe, SE.,M.Sc
NIDN : 0805058404

Pembimbing II



Helda M. Ala, SE.,M.Si
NIDN : 0826018601

MENGESAHKAN

Dekan Fakultas Ekonomi



Jusuf Aboladaka, SE.,M.Si
NIDN : 1506016701

**Ketua Program Studi
Akuntansi**



Yuningsih N. Christiani, SST.,M.Ak
NIDN : 0801068902

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI AKUNTASI
UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA
KUPANG**

2023

SKRIPSI

PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, KEADILAN KOMPENSASI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP KOPDIT SWASTI SARI KUPANG

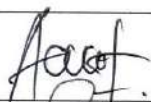
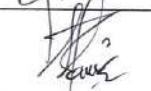
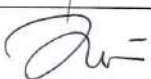
Telah dipersiapkan dan disusun oleh:

FEBI YANTI LABU
19190356



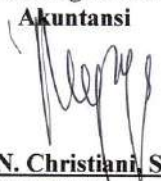
Telah dipertahankan didepan dewan penguji
Pada Tanggal: 18 Juli 2023

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Penguji Utama	Dr. Angela Merici Minggu, SE.,M.Si	
Penguji Anggota	Herry A. Manubulu, S.Sos.,M.Si	
Pembimbing I	Mesri W. N Manafe, SE.,M.Sc	
Pembimbing II	Helda M. Ala, SE.,M.Si	

SKRIPSI INI TELAH DITERIMA SEBAGAI SALAH SATU PERSYARATAN
UNTUK MEMPEROLEH GELAR SARJANA AKUNTANSI


Dekan Fakultas Ekonomi
Jusuf Aboladaka, SE.,M.Si
NIDN : 1506016701

**Ketua Program Studi
Akuntansi**

Yuningsih N. Christiani, SST.,M.Ak
NIDN : 0801068902



UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA KUPANG

FAKULTAS EKONOMI

Jln. AdisuciptoTelp (0380) 881313 Oesapa – Kupang

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini.

Nama : Febi Yanti Labu

NIM : 19190356

Program Studi : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul : “ Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Keadilan Kompensasi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Kopdit Swastisari Kupang. ” yang diusulkan dalam skema penelitian skripsi Tahun Akademik 2022/2023 bersifat original dan belum pernah diteliti oleh peneliti lain/penelitian sebelumnya.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidak sesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan di proses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini di buat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya.

Kupang, 2023

Yang Menyatakan,



Febi Yanti Labu

NIM : 19190356

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Jusuf Aboladaka, SE., M.Si

NIDN: 1506016701



UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA KUPANG
FAKULTAS EKONOMI
Jln. Adisucipto Telp (0380) 881313 Oesapa – Kupang

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini Selasa, 18 Juli 2023 telah dilaksanakan Ujian Skripsi tingkat Sarjana (S1) atas nama:

Nama : Febi Yanti Labu
TTL : Pedarro, 12 Juli 2001
NIM : 19190356
Fakultas/Progdi : Ekonomi/Akuntansi
Judul : Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Keadilan Kompensasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Swastisari Kupang
Pembimbing I : Mesri W.N. Manafe, SE.,M.Sc
Pembimbing II : Helda M. Ala, SE.,M.Si

Dengan hasil sebagai berikut :

Nama Penguji	Status Penguji	Nilai Awal	Bobot	Nilai Akhir
Dr. Angela Minggu, SE.,M.Si	Utama	76	X 40%	30,4
Herry Aprilia Manubulu, S.Sos.,M.Si	Anggota	76	X 20%	15,2
Mesri W.N. Manafe, SE.,M.Sc	Anggota	80	X 20%	16
Helda M. Ala, SE.,M.Si	Anggota	80	X 20%	16
Total Nilai yang diperoleh : 77,6				
Nilai Aksara: A- (MEMUASKAN)				

Kupang, , 18 Juli 2023
Dekan Fakultas Ekonomi UKAW


Jusuf Aboladaka, SE.,M.Si
NIDN. 1506016701

MOTTO

BUKAN AKU YANG MAMPU TAPI TUHANLAH YANG MENOLONG

(YESAYA 41:10)

PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Saya Persembahkan Kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus Yang Memberikan Penulis Kekuatan Dan Kelancaran Dalam Menyelesaikan Studi Ini.
2. Yang Tercinta Bapak Mesakh Yulius Labu Dan Ibu Teli Tersiana Lomy Tallo Yang Selalu Memberikan Dukungan Dan Dorongan Baik Dalam Doa Maupun Materi.
3. Saudara Tercinta Kakak Frengki France Labu Yang Selalu Memberikan Dukungan Kepada Penulis.
4. Keluarga Besar Labu Ludji Dan Lomy Tallo Yang Selalu Mendukung Saya Dalam Pendidikan Di **UKAW KUPANG**.
5. Bapak/ibu dosen yang dengan penuh perhatian serta kesabaran telah membina dan mengasuh penulis dari awal studi hingga saat akan melakukan penyusunan skripsi hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Sahabat yang senantiasa menemani, Orce, Ija, Sary, Shalfa Nina, Ivon Dan Edwin.
7. Teman-teman seperjuangan akuntansi angkatan 2019 kelas C yang senantiasa mendukung.
8. Almamaterku Yang **Tercinta Universitas Kristen Artha Wacana Kupang** yang menjadi kampus yang menimba ilmu.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur, penulis panjatkan kehadiran Tuhan yang maha esa, karena atas segala limpahan rhamat dan karunia-hanyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun bentuk dan isinya masih sangat sederhana. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Keadilan Kompensasi, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Kopdit Swasti Sari Kupang ”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar serjana akuntansi (S,AK) pada fakultas ekonomi, universitas kristen artha wacana kupang.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini dapat diselesaikan atas dukungan bapak/ibu dosen, karya ini tidak akan selesai tanpa orang-orang tercinta disekeliling saya untuk mendukung dan membantu. Terima kasih yang tulus saya sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Ayub Urbanus Imanuel Meko, M.Si selaku rektor pada universitas kristen artha wacana kupang.
2. Bapak Jusuf Aboladaka, SE.M.Si selaku, dekan fakultas ekonomi sekaligus merupakan dosen pengasuh akademik yang telah memberi dukungan dan arahan selama masa perkuliahan sehingga proses penulisan skripsi ini.
3. Ibu Yuningsih Nita Cristiani SST, M.AK selaku, ketua program studi akuntansi.
4. Ibu Damaris Y. Koli, SE., MP selaku, wakil dekan 1 fakultas ekonomi
5. Mesri W.N Manafe SE.M. Sc selaku, dosen pembimbing I dan Ibu Helda Merlin Ala SE.M.Si selaku, dosen pembimbing II yang telah meluangkan

waktu, tenaga dan pikiran, serta sabar dalam membimbing dan membantu memberi arahan yang bermanfaat agar penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini.

6. Bapa/ibu dosen yang telah memberikan ilmu dan pengajaran selama masa awal perkuliahan hingga proses penulisan skripsi ini yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu.
7. Bapa Meshak Yulius Labu Dan Ibu Telli Tersiana Tallo serta seluruh keluarga besar yang tidak bisa sebut satu persatu yang selalu mendukung dan mendoakan serta memberikan motivasi yang untuk penulis dari awal memulai kuliah hingga pada saat ini.
8. Teman-teman akuntansi angkatan 2019, kelas C, dan sahabat-sahabat saya yang selalu membantu selama studi hingga tahap ini.

Akhir kata penyusunan ,saya ucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang membantu tidak ada sesuatu yang berharga dari penulis untuk diberikan, sebagai imbalan hanyalah ucapan terima kasih juga doa dan kiranya tuhan yesus memberkati penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, dengan sepenuh hati penulis juga mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak yang bersifat membangun demi perbaikan skripsi ini.

Kupang, 31 juli 2023
Penulis

Febi Yanti Labu

DAFTAR ISI

HALAMAN

COVER	
LEMBAR PENGESAHAN	
MOTTO	i
PERSEMBAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAKSI	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Masalah Penelitian	6
1.3 Persoalan Penelitian	6
1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Tujuan Penelitian	7
1.4.2 Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1 Pengertian Efektivitas sistem informasi akuntansi	9
2.1.2 Pengertian Keadilan Kompensasi	10
2.1.3 pengertian pengendalian internal	11

2.1.4 pengertian Kinerja Karyawan	11
2.2. Konsep-Konsep Penelitian	13
2.2.1 efektivitas sistem informasi akuntansi	13
2.2.2. keadilan kompensasi	15
2.2.3 pengendalian internal	16
2.2.4. kinerja karyawan	19
2.3. Hipotesis Dan Kerangka Dasar Berpikir.....	20
1. Hipotesis.....	20
2. Kerangka Dasar Berpikir.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Metode Penelitian.....	25
3.1.1 Populasi.....	25
3.1.2. Sampel.....	25
3.2. Teknik Pengumpulan Data	25
3.3 Indikator Empirik Dan Skala Pengukuran Konsep	26
3.4. Teknik Analisis Data.....	28
3.4.1. Analisis Pendahuluan	28
3.4.2. Analisis lanjutan.....	28

3.4.3 Uji signifikansi parameter individual uji (T)	31
BAB IV ANALISIS DAN BAHASAN HASIL ANALISIS.....	33
4.1. Gambaran Objek Penelitian	33
4.1.1 Sejarah Singkat Kopdit Swasti Sari	33
4.1.2 Visi, Misi, Motto dan Tujuan KSP Kopdit Swasti Sari Kupang	36
4.1.3 Struktur Organisasi KSP Kopdit Swasti Sari Kupang	37
4.2. Analisis Pendahuluan	38
4.2. 2 uji reliabilitas.....	41
4.2.3 Hasil uji asumsi klasik	43
4.2.3.3 Uji Heterokedastisitas	44
4.2.3.4 Analisis statistik deskriptif.....	44
4.3 Analisis lanjutan.....	45
4.3.1 Uji Hipotesis	45
4.3.1.1 Analisis Regresi Berganda	45
4.3.1. 2 Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	47
4.3.1. 3 Uji T	48

BAB V PENUTUP	51
----------------------------	-----------

5.1. Kesimpulan	51
-----------------------	----

5.3. implikasi terapan	53
------------------------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN- LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 hasil uji validitas	36
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	37
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i>	39
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	41
Tabel 4.5 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	42
Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	43
Tabel 4.7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	44
Tabel 4.8 Hasil Uji T.....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Skema Dasar Berpikir	24
Gambar 2 struktur organisasi	35
Gambar 3 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	40
Gambar 4 Uji Heterokedastisitas	41

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, keadilan kompensasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh kuesioner. Populasi yang digunakan adalah pegawai koperasi swasti sari kupang. Teknik pengambil sampel pada penelitian ini menggunakan jenuh sampling. Dengan menggunakan populasi seluruh karyawan dan teknik pengambilan sampel sebanyak 50 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan bantuan SPSS 25. Berdasarkan pengolahan data yang sudah dilakukan, maka bahasan hasil analisis penelitian diperoleh sebagai berikut: (1), berdasarkan hasil dari uji t variabel efektivitas sistem informasi akuntansi diperoleh hasil dengan nilai $t_{hitung} 2,286 < \text{nilai } t_{tabel} 2,013$ dengan signifikan $0,027 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. maka efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (2) berdasarkan uji t variabel keadilan kompensasi diperoleh hasil $t_{hitung} 0,319 < 2,013$ dengan nilai signifikan $0,751 > 0,05$ yang artinya H_0 ditolak maka keadilan kompensasi tidak positif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengendalian internal berdasarkan hasil uji t $t_{hitung} 1,277 < \text{nilai } t_{tabel} 2,013$ dengan nilai signifikan $0,208 > 0,05$ maka hipotesis ditolak tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Kopdit Swasti Sari Kupang.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang dituntut untuk senantiasa meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat melalui pembinaan pilar ekonomi yang dianggap mampu menopang dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara adil dan merata. Dalam pembangunan ekonomi di Indonesia dilakukan dengan tiga pelaku ekonomi dan melaksanakan berbagai kegiatan usaha dalam tata kehidupan perekonomian. Ketiga pelaku ekonomi tersebut adalah Perusahaan Negara (BUMN), Perusahaan Swasta (BUMS), dan koperasi. Ketiga perilaku ekonomi ini adalah pilar perekonomian Indonesia.

Salah satu pilar ekonomi yang dianggap mampu untuk memajukan kesejahteraan masyarakat Indonesia adalah koperasi. Koperasi memiliki arti yang sangat penting dalam membangun perekonomian Nasional seperti yang tertuang dalam UUD 1945 pasal 33 ayat 1 yang berbunyi "Perekonomian disusun atas usaha bersama atas asas kekeluargaan" nama koperasi memang tidak disebutkan dalam pasal 33 tetapi asas kekeluargaan. Koperasi merupakan satu-satunya bentuk usaha yang paling sesuai dengan semangat dan jiwa gotong-royong rakyat Indonesia.

Koperasi menurut UU RI No.17 tahun 2012 merupakan badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan perusahaan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha dan

memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama dibidang ekonomi, sosial dan budaya sesuai nilai dan prinsip koperasi. Dalam koperasi memiliki beberapa prinsip yaitu keanggotaannya bersifat sukarela dan terbuka dan dilakukan secara adil.

Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi tergantung pada kemampuan teknik yang dimiliki pemakai sistem informasi akuntansi karena kemampuan teknik sangat mempengaruhi kinerja pemakainya (Putra, 2016). Teori Teknologi-to-Performance Chain (TPC) menjelaskan bahwa keberhasilan teknologi sistem informasi yang diimplementasikan dalam suatu perusahaan dapat dinilai berdasarkan evaluasi pemakai. Model tersebut digunakan untuk menganalisa hubungan evaluasi pemakai dari kecocokan tugas dan teknologi terhadap kinerja. Teori TPC (Teknologi-to-Performance Chain) dalam kaitannya dengan efektivitas penggunaan SIA pada kinerja karyawan dan dapat menghasilkan sesuatu yang efektif. Teori ini mendukung penelitian tentang efektivitas penggunaan SIA yang dilakukan oleh Febri (2015) melalui teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Keberhasilan efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada perusahaan berhubungan erat dengan sumber daya manusia. Efektivitas suatu sistem dilihat dari kontribusinya dalam pembuatan keputusan, evaluasi kinerja, kualitas informasi serta pengendalian internal dari transaksi perusahaan (Sajady et al., 2008). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra (2016) dan Dewi (2015) menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan SIA berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryanto (2019) yang menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut penelitian (Ghosh et al.,2017) yaitu keadilan kompensasi yang hasilnya menyatakan keadilan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu asas dalam kompensasi adalah asas keadilan. Teori keadilan dikemukakan oleh Adam pada tahun 1963, mengungkapkan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Teori keadilan lebih jauh menyatakan bahwa seseorang termotivasi terhadap persepsi keadilan atas imbalan yang diterima untuk usaha tertentu dibandingkan dengan apa yang diterima orang lain (Mondy, 2016).

Kompensasi itu penting bagi organisasi sebab kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pemberian kompensasi juga sebagai bentuk usaha mencapai kesuksesan organisasi. Salah satu cara agar tujuan organisasi tercapai dengan memperlakukan sumber daya manusia secara adil, pemberian kompensasi karyawan sesuai beban pekerjaan dan juga hasil kerjanya. Imbalan juga diharapkan setara dengan karyawan lain yang berada dalam lini pekerjaan yang sama. Jika karyawan sudah merasakan adanya keadilan kompensasi yang diberikan kepadanya maka ia akan tetap semangat bekerja sehingga timbul produktivitas kerja yang tinggi dalam organisasi.

Meskipun sudah diketahui bahwa pemberian biaya kompensasi memiliki peran yang penting terhadap kelangsungan kegiatan koperasi dan juga berpengaruh terhadap kinerja para karyawannya, namun masih ada saja koperasi-koperasi yang belum begitu memperhatikan pemberian kompensasi kepada para karyawannya (Mustikasari, 2019). Seperti pada kasus yang diteliti oleh Juwarni (2017), dimana pada KSPPS Inti Muamalat Bandungan Kabupaten Semarang terjadi fenomena adanya beberapa karyawan yang resign disebabkan ketidakpuasan terhadap sistem pemberian kompensasi dengan sistem waktu, dimana pemberian kompensasi tidak mengacu pada bagus tidaknya hasil kinerja karyawan dan kompensasi telah ditetapkan terlebih dahulu tanpa memperhatikan hasil kerja.

Pengendalian internal yang efektif dapat memberikan informasi terkait kinerja dan manajemen perusahaan sekaligus informasi yang dapat digunakan sebagai dasar perencanaan. Berbagai komponen pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian, pengendalian resiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, dan pemantauan perlu ditingkatkan agar tercapainya pengendalian internal yang efektif dan efisien. Organisasi dengan pengendalian internal yang efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja karyawannya. Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian ismail dan sudarmadi (2019) yang menjelaskan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Dwi Gita Sari Dan I Made Pande Dwiana Putra yang meneliti tentang efektivitas penggunaan,

kepercayaan dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini dilakukan pada PT Indonesia Power Unit Pembangkitan Bali. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas penggunaan, kepercayaan dan kualitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan, kepercayaan dan kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Selain itu perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Dwi Gita Sari. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Dwi Gita Sari yaitu sama meneliti pada kinerja karyawan, selain itu juga sama-sama menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada objek penelitiannya PT Indonesia Power Unit Pembangkitan Bali. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada Ksp Kopdit Swasti Sari Kupang.

Koperasi kredit swasti sari kupang merupakan kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari anggota dan melayani pinjaman kepada anggota, jenis pinjaman yang diberikan kopdit swasti sari kupang kepada anggotanya adalah pinjaman umum, mikro, pinjaman khusus, pinjaman manajemen dan pinjaman kapitalisasi. Penerapan sistem pengendalian internal dapat berjalan efektif jika koperasi dapat menjalankan: struktur organisasi, sistem wewenang dan prosedur pencatatan, praktik yang sehat, dan karyawan yang kompeten dalam sistem pengendalian internal itu dengan baik dan lebih lanjut pengendalian internal dapat

dilakukan pada bidang pengendalian piutang seperti pemberian kredit. Pengendalian internal merupakan salah satu cara yang digunakan dalam mengantisipasi kecurangan yang merugikan koperasi. Permasalahan yang terdapat pada ksp kopdit swasti sari kupang yaitu masih terdapat beberapa kinerja karyawan yang dinilai kurang serta dan tidak sesuai dengan visi dan misi koperasi, selain itu, Sistem pengendalian internal pada Ksp Kopdit Swasti Sari kupang sudah menerapkan sistem pengendalian internal, namun masih terdapat anggota yang terlambat membayar angsurannya. Sumber: hasil Wawancara dengan pegawai pada ksp kopdit swasti sari kupang).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul terkait **Pengaruh Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi, Keadilan Kompensasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Kopdit Swasti Sari Kupang.**

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah efektifitas sistem informasi akuntansi, keadilan kompensasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada Ksp Kopdit Swasti Sari Kupang.

1.3. Persoalan Penelitian

1. Apakah efektifitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ksp Kopdit Swasti Sari Kupang?

2. Apakah keadilan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ksp Kopdit Swasti Sari Kupang?
3. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ksp Kopdit Swasti Sari Kupang.?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh efektifitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kupang.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kupang .
- 3 Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kupang.

1.4.2. Manfaat penelitian

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan teori Technology-to-Performance Chain (TPC) dan teori keadilan dengan fenomena yang berhubungan dengan pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, keadilan kompensasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

2. . Manfaat Praktis

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu diharapkan akan memberikan wawasan atau masukan yang membangun guna meningkatkan lembaga pada ksp kopdit swasti sari kupang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Efektivitas sistem informasi akuntansi

Menurut siagian (2019) mengemukakan bahwa efektivitas adalah sebuah alat pengukuran untuk mencapai sebuah kesuksesan dari tujuan yang telah ditentukan. Efektifitas merupakan sumber daya, media prasarana yang dimanfaatkan untuk menghasilkan barang dan jasa sesuai jumlah yang sudah ditetapkan. Efektivitas juga diartikan sebagai kesuksesan yang diharapkan atas hasil yang telah dicapai dari kegiatan yang telah dilaksanakan.

(Marshall & Paula 2015:3, sistem adalah kumpulan ataupun group dari subsistem/bagian/komponen yang apapun baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja secara harmonis untuk mencapai tujuan tertentu melalui tiga tahapan yaitu input, proses, dan output.

Informasi Menurut Kristanto (2012:7) informasi merupakan kumpulan data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna bagi yang menerima. Sumber informasi adalah data. Data menggambarkan suatu kejadian yang sedang terjadi, dimana data tersebut akan diolah dan diterapkan dalam sisem menjadi input atau masukan yang berguna dalam suatu sistem.

Akuntansi adalah proses identifikasi, pengumpulan, dan penyimpanan data serta proses pengembangan, pengukuran, dan komunikasi informasi. Berdasarkan

definisi tersebut, akuntansi adalah sistem informasi karena SIA mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data akuntansi serta data lainnya untuk menghasilkan informasi bagi pembuat keputusan.

Ratnasari (2013) memiliki pendapat mengenai pengertian efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan kemampuan dalam memilih tujuan yang tepat dengan sebuah sistem yang memiliki tugas sebagai, mengumpulkan, mencatat, memproses data transaksi. sebuah data memiliki manfaat untuk memberikan sebuah informasi.

2.1.2 Pengertian Keadilan Kompensasi

Keadilan kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa organisasi bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Perusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis keadilan kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu. Keadilan kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku di pekerjaan mereka. Keadilan kompensasi mempunyai dua komponen yaitu: pembayaran keuangan langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang diberikan perusahaan atau atasan).

Kompensasi merupakan apa yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka (Simamora, 2014 :540). Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai

penghargaan dari pelayanan mereka. Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diherikan oleh pegawai. Sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran upah, baik yang berupa uang maupun yang bukan berupa uang (nonfinancial). Pembayaran upah biasanya dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti luas dari pada merupakan ide-ide gaji dan upah yang secara normal berupa keuangan tetapi tidak suatu dimensi yang nonfinancial.

2.1.3 pengertian pengendalian internal

Menurut mulyadi (2013) definisi pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Dalam sebuah perusahaan diperlukan adanya pengendalian internal, karena pengendalian internal didesain untuk mengatur aktivitas anggota organisasi melalui para pemimpin (manajer) organisasi agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan.

2.1.4 pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2012). Adapun tujuan penilaian kinerja pegawai menurut Basri dan Rivai (2015) dalam Abdilah (2016) :

- a. Kualitas Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan

aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

- b. Kuantitas Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektifitas Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Rivai (2015:15) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan kemauan dan kesediaan seseorang atau beberapa sekelompok orang dimana mereka memiliki tujuan untuk menyelesaikan sebuah kegiatan dan menyempurnakanya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang sejalan dengan targetnya. Mangkuprawira dan Hubies (2012:153) juga menyatakan bahwa pengertian Kinerja Karyawan merupakan sebuah hasil dari suatu proses pekerjaan yang telahdirencanakan di tempat dan waktu yang sudah ditentukan oleh organisasi dan karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sangat sering digunakan dalam sebuah

organisasi untuk menyebut tingkat prestasi dan keberhasilan individu ataupun sekumpulan individu. Kinerja berhubungan dengan sebagaimana pencapaian dari serangkaian tugas dan kewajiban oleh individu. Tujuannya ialah untuk mencari tahu tingkat seberapa tingginya produktif seorang karyawan disuatu organisasi apakah karyawan tersebut dapat bekerja dengan tim dengan baik atau dapat bisa bekerja dengan efektif di waktu yang akan datang. Sehingga, organisasi, karyawan, dan masyarakat yang berada dilingkungan organisasi tersebut dapat mendapatkan manfaat.

2.2. Konsep-Konsep Penelitian

2.2.1 efektivitas sistem informasi akuntansi

efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan sebuah ukuran yang memberikan sebuah gambaran tingkat tingginya target yang sudah dicapai dari sekumpulan sumber daya yang sudah diarahkan untuk mengumpulkan, memproses dan menyimpan data dalam bentuk elektronik, kemudian mengkonversikannya menjadi sebuah informasi dan laporan formal dengan baik secara kualitas maupun waktu sehingga bermanfaat bagi pihak membutuhkan, (yamid, 2013;14). kesuksesan yang dicapai oleh sistem informasi akuntansi dalam mendapatkan penjelasan yang akurat, dipercaya Keamanan data, Tepat waktu, Ketelitian, Relevansi, Variasi laporan atau *output*. Kenyamanan fisik dan kualitas informasi serta teknologi informasi. (ratnaningsih suaryana, 2014). Hla dan Teru (2015) mengemukakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi memiliki beberapa fungsi yaitu pengumpulan

data, pemeliharaan, penyediaan data sistem informasi akuntansi dan pengetahuan manajemen, juga pemantauan keamanan data. Damayanthi (2012) menjelaskan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi adalah tolak ukur yang menguraikan sampai dimana tujuan bisa diperoleh dari rangkaian kemampuan yang disusun guna mengumpulkan, mengoperasikan serta menyimpan data elektronik, yang selanjutnya menjadi sebuah penjelasan yang bermanfaat dan menyajikan laporan formal yang diperlukan dengan baik. efektivitas sistem informasi berbasis teknologi sebagai berikut:

1. Keamanan data, berhubungan dengan pencegahan bencana, baik karena tindakan disengaja, maupun kesalahan manusia dan tingkat kemampuan sistem informasi berbasis teknologi dalam mengantisipasi illegal access dan kerusakan pada sistem.
2. Waktu, berhubungan dengan kecepatan dan ketepatan informasi dalam permintaan pemakaian sistem. Tingkat kemampuan sistem informasi berbasis teknologi dalam memproses data menjadi suatu laporan, baik secara periodik maupun nonperiodik, untuk rentang waktu yang telah ditentukan.
3. Ketelitian, berhubungan dengan tingkat kebebasan dari kesalahan keluaran informasi. Pada volume data yang besar biasanya terdapat dua jenis kesalahan, yakni kesalahan pencatatan dan kesalahan penghitungan.
4. Variasi laporan atau output, berhubungan dengan kelengkapan isi informasi. Dalam hal ini tidak hanya mengenai volumenya, tetapi juga mengenai informasinya. Tingkat kemampuan sistem informasi berbasis teknologi untuk

membuat suatu laporan dengan pengembangan dan penghitungan sesuai dengan kebutuhan yang berguna bagi pengguna informasi.

5. Relevansi, menunjukkan manfaat yang dihasilkan dari produk atau keluaran informasi, baik dalam analisis data, pelayanan, maupun penyajian data. Fenomena relevansi menunjukkan kesesuaian dan manfaat laporan yang dihasilkan.

Berdasarkan definisi tersebut kesimpulannya adalah efektivitas sistem informasi akuntansi adalah sekumpulan sub sistem fisik dan non fisik yang berkaitan serta bekerjasama untuk mendapatkan informasi yang sesuai dan juga lengkap dengan kebutuhan pengguna untuk mendukung suatu proses bisnis yang disampaikan dan mudah dipahami pengguna.

2.2.2. Keadilan kompensasi

Keadilan kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku di pekerjaan mereka. Keadilan kompensasi mempunyai dua komponen yaitu: pembayaran keuangan langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang diberikan perusahaan atau atasan). Kompensasi merupakan apa yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka (Simamora, 2014 :540). Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran upah, baik yang berupa uang maupun yang bukan berupa uang (nonfinancial). Pembayaran upah biasanya dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti luas

dari pada merupakan ide-ide gaji dan upah yang secara normal berupa keuangan tetapi tidak suatu dimensi yang nonfinancial.

1. Kompensasi karyawan harus menggambarkan prestasi kerja karyawan dan input yang dibawa oleh karyawan. Kompensasi berdasarkan prestasi kerja ini ditentukan melalui suatu sistem penilaian prestasi kerja yang fair. Tindakan tersebut akan mendorong persepsi karyawan dari keadilan yang disebut dengan keadilan personal atau keadilan individual.
2. Struktur dasar kompensasi (utamanya gaji) dari suatu organisasi harus menggambarkan nilai dari pekerjaan, dimana pekerjaan-pekerjaan dengan nilai yang sama diberi kompensasi sama dan kompensasi yang berbeda untuk pekerjaan yang nilainya tidak sama/setara. Ketaatan terhadap prinsip tersebut ditunjukkan melalui suatu sistem penilaian pekerjaan yang tepat dan mendukung persepsi karyawan mengenai keadilan, yang secara teknis menunjukkan keadilan internal.
3. Sistem kompensasi harus menggambarkan dengan mempertimbangkan kebijaksanaan organisasi untuk memimpin. Keputusan yang tepat dan benar dalam bagian ini dapat diperoleh dengan melakukan survei secara periodic mengenai gaji dan benefit dari perusahaan pesaing yang relevan. Tindakan ini diharapkan akan mampu meningkatkan persepsi karyawan mengenai tipe keadilan yang dikenal dengan keadilan eksternal.

2.2.3 pengendalian internal

Menurut mulyadi (2013) definisi pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen struktur organisasi, sistem wewenang dan prosedur pencatatan, praktik yang sehat dan karyawan yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Pengertian sistem pengendalian internal menurut Jason Scott (2014) adalah proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan yang memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian telah dicapai. Dalam sebuah perusahaan diperlukan adanya pengendalian internal, karena pengendalian internal didesain untuk mengatur aktivitas anggota organisasi melalui para pemimpin (manajer) organisasi agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan.

Menurut Mulyadi (2016: 130), unsur-unsur pokok sistem pengendalian internal adalah sebagai berikut:

1. Struktur Organisasi yang Memisahkan Tanggungjawab Fungsional Secara Tegas
Pembagian tanggung jawab fungsional dalam organisasi ini berdasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut:
 - a. Harus dipisahkan fungsi-fungsi operasi dan penyimpanan dari fungsi akuntansi. Fungsi operasi adalah fungsi yang memiliki wewenang untuk melaksanakan suatu kegiatan (misalnya pembelian). Setiap kegiatan dalam perusahaan dalam perusahaan memerlukan otorisasi dari manajer fungsi

yang memiliki wewenang untuk melakukan kegiatan tersebut. Fungsi penyimpanan adalah fungsi yang memiliki wewenang untuk menyimpan aktiva perusahaan. Fungsi akuntansi adalah fungsi yang memiliki wewenang untuk mencatat peristiwa keuangan perusahaan.

b. Suatu fungsi tidak boleh diberi tanggungjawab penuh untuk melaksanakan semua tahap suatu transaksi.

2. Sistem Wewenang dan Prosedur Pencatatan yang Memberikan Perlindungan yang Cukup Terhadap Aset, Utang, Pendapatan, dan Beban. Dalam organisasi, setiap transaksi hanya terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi tersebut. Oleh karena itu, dalam organisasi harus dibuat sistem yang mengatur pembagian wewenang untuk otorisasi atas terlaksananya setiap transaksi.

3. Praktik Kerja yang Sehat Dalam Melaksanakan Tugas dan Fungsi Setiap Unit Organisasi. Adapun cara-cara yang umumnya ditempuh oleh perusahaan dalam menciptakan praktik yang sehat adalah :

a. Penggunaan formulir bernomor urut tercetak yang pemakaiannya harus dipertanggung jawabkan oleh yang berwewenang.

b. Pemeriksaan mendadak dilaksanakan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu kepada pihak yang akan diperiksa, dengan jadwal yang tidak teratur.

- c. Setiap transaksi tidak boleh dilaksanakan dari awal sampai akhir oleh satu orang atau satu unit organisasi, tanpa ada campur tangan dari orang atau unit organisasi lain.
- d. Perputaran jabatan yang dilaksanakan secara rutin akan dapat menjaga independensi pejabat dalam melaksanakan tugasnya, sehingga persekongkolan di antara mereka dapat dihindari.
- e. Keharusan pengambilan cuti bagi karyawan yang berhak. Selama cuti, jabatan karyawan yang bersangkutan digantikan untuk sementara oleh pejabat lain, sehingga seandainya terjadi kecurangan dalam departemen yang bersangkutan, diharapkan dapat diungkap oleh pejabat yang menggantikan untuk sementara tersebut.
- f. Secara periodik diadakan pencocokan fisik kekayaan dengan catatannya. Untuk menjaga kekayaan organisasi dan mengecek ketelitian dan keandalan catatan akuntansinya, secara periodik harus dicocokkan atau rekonsiliasi antara kekayaan secara fisik dengan catatan akuntansi yang bersangkutan dengan kekayaan tersebut.
- g. Pembentukan unit organisasi (satuan pengawas intern) yang bertugas untuk mengecek efektivitas unsur-unsur sistem pengendalian intern yang lain sehingga kekayaan perusahaan akan terjamin keamanannya dan data akuntansi akan terjamin ketelitian dan keandalannya.

4. Karyawan yang Mutunya Sesuai dengan Tanggungjawabnya. Untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dan dapat dipercaya ada beberapa cara yang dapat ditempuh yaitu :

- a. Seleksi calon karyawan berdasarkan yang dituntut oleh pekerjaannya.
- b. Pengembangan pendidikan karyawan selama menjadi karyawan perusahaan, sesuai dengan tuntutan pengembangan pekerjaannya.

2.2.4. kinerja karyawan

kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Basri dan Rivai (2015) dalam Abdilah (2016) :

- a. Kualitas Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b. Kuantitas Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektifitas Tingkat/ kemampuan penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau

mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Profesional/Kemandirian Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.3. Hipotesis Dan Kerangka Dasar Berpikir

2.3.1 Hipotesis

Hipotesis menurut sugiyono (2019:99) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan dataa.

2.3.1.1. pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan

Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi tergantung pada kemampuan teknik yang dimiliki pemakai sistem informasi akuntansi karena kemampuan teknik sangat mempengaruhi kinerja pemakainya (Putra, 2016). Teori Teknologi-to-Performance Chain (TPC) menjelaskan bahwa keberhasilan teknologi sistem informasi yang diimplementasikan dalam suatu perusahaan dapat dinilai berdasarkan evaluasi pemakai. Model tersebut digunakan untuk menganalisa hubungan evaluasi pemakai dari kecocokan tugas dan teknologi terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dewi ayu suci candra dewi (2021)

menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel efektivitas sistem informasi akuntansi dapat disimpulkan bahwa efektivitas SIA memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan jadi, semakin efektif SIA yang digunakan maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

H1 ; efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Maka; $H_0: P \leq 0$ $H_1: P > 0$

2.3.1.2 Pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Teori keadilan dikemukakan oleh Adam pada tahun 1963, mengungkapkan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Teori keadilan lebih jauh menyatakan bahwa seseorang termotivasi terhadap persepsi keadilan atas imbalan yang diterima untuk usaha tertentu dibandingkan dengan apa yang diterima orang lain (Mondy, 2016).

Kompensasi itu penting bagi organisasi sebab kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pemberian kompensasi juga sebagai bentuk usaha mencapai kesuksesan organisasi. Salah satu cara agar tujuan organisasi tercapai dengan memperlakukan sumber daya manusia secara adil, pemberian kompensasi karyawan sesuai beban pekerjaan dan juga hasil kerjanya.

Imbalan juga diharapkan setara dengan karyawan lain yang berada dalam lini pekerjaan yang sama. Jika karyawan sudah merasakan adanya keadilan kompensasi yang diberikan kepadanya maka ia akan tetap semangat bekerja sehingga timbul produktivitas kerja yang tinggi dalam organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut penelitian (Ghosh et al.,2017) yaitu keadilan kompensasi yang hasilnya menyatakan keadilan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 ; keadilan kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Maka; $H_0:P \leq 0$ $H_2:P > 0$

2.3.1.3 Pengaruh pengendalian internal

Menurut susanto(2013) mendefinisikan bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses yang dirancang dibawah naungan dewan direktur, manajemen dan personel perusahaan sebagai jaminan dalam memenuhi tujuan perusahaan yang diklasifikasikan menjadi operasional yang efektif dan efisien, daya andal dalam melaporkan keuangan, dan kesesuaian dengan hukum yang aktif.

Pengendalian internal yang efektif dapat memberikan informasi terkait kinerja dan manajemen perusahaan sekaligus informasi yang dapat digunakan sebagai dasar perencanaan. Berbagai komponen pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian, pengendalian resiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, dan pemantauan perlu

ditingkatkan agar tercapainya pengendalian internal yang efektif dan efisien. Organisasi dengan pengendalian internal yang efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja karyawannya. Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian ismail dan sudarmadi (2019) yang menjelaskan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 ; pengendalian internal tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

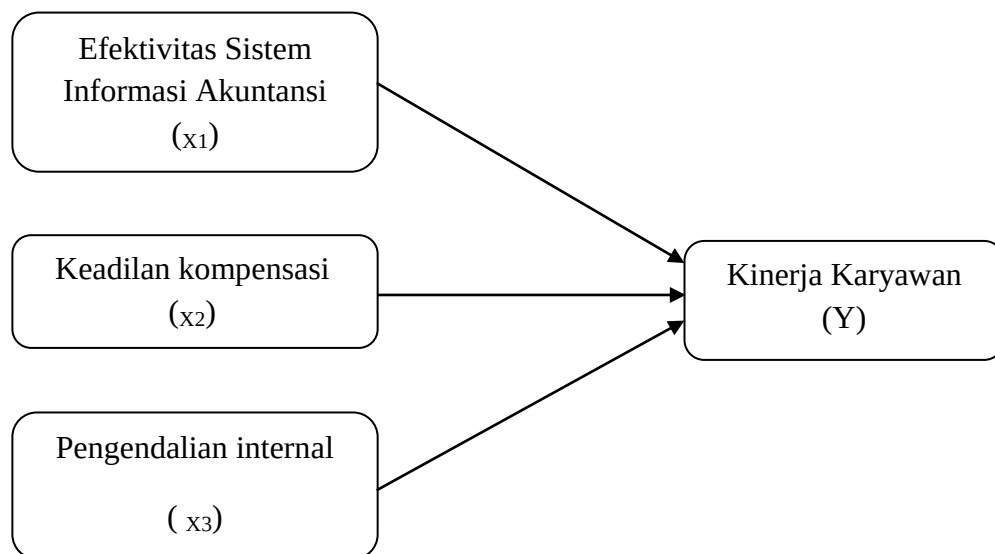
Maka; $H_0:P \leq 0$ $H_3:P > 0$

2.3.2 Kerangka Dasar Berpikir

Penelitian ini ini berjudul “pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, keadilan kompensasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada ksp kopdit swasti sari kupang. Penelitian ini akan meneliti kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan akan dianalisis: (1) efektivitas sistem informasi akuntansi, dimana efektivitas sistem informasi akuntansi memiliki keterkaitan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik efektivitas sistem informasi yang digunakan oleh koperasi akan semakin efektif juga kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya: (2) keadilan kompensasi ada hubungan antara kinerja karyawan dimana suatu instansi, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. (3) pengendalian internal memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan dimana

aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan aturan mengenai kelakuan karyawan yang dibuat untuk menjamin bahwa tujuan pengendalian manajemen dapat tercapai dan membantu memastikan bahwa pelaksanaan prosedur dan kebijakan telah dilaksanakan.

Gambar 2.1 Skema Dasar Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

3.1.1 Populasi

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dirarik kesimpulannya, sugiyono (2012). Dari pengertian diatas maka, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Ksp Kopdit Swasti Sari Kupang.

3.1.2. Sampel

sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi, sugiyono, (2017:81). Maka pengambilan Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 karyawan.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, jenis data yang dipakai oleh peneliti adalah Data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan penyebaran kuesioner dan dikumpulkan oleh peneliti dari lapangan atau obyek penelitian sesuai dengan variabel yang diteliti kemudian, diolah oleh SPSS 25.

Metode pengambilan data penelitian ini menggunakan Kuesioner. menurut Sujarweni (2015:94) kuesioner merupakan teknik pengumpulan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kueisoner merupakan instrument pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden. Dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden menggunakan 5 angka penelitian, yaitu : (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) cukup setuju, (4) tidak setuju, (5) sangat tidak setuju.

3.3 Indikator Empirik Dan Skala Pengukuran Konsep

No	Variabel	indikator empirik	skala pengukuran
1.	efektivitas sistem informasi akuntansi	<ul style="list-style-type: none"> • Variasi laporan atau <i>output</i> • Relevansi • Tepat waktu • Ketelitian • Keamanan data 	Ordinal
2.	keadilan kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif • tunjangan • Upah dan gaji • proses penilaian prestasi • kompensasi finansial tidak 	Ordinal

		langsung(jaminan kesehatan).	
3.	Pengendalian internal	<ul style="list-style-type: none"> • struktur organisasi yang tepat. • praktik yang sehat • karyawan yang sesuai dengan tanggung jawabnya • seksama • prosedur pencatatan sudah relevan. 	Ordinal
4.	kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • kualitas kerja karyawan • kuantitas kerja karyawan • kemampuan karyawan • profesional karyawan • ketepatan karyawan • efisiensi karyawan • bekerjasama antar karyawan 	Ordinal

3.4. Teknik Analisis Data

3.4.1. Analisis Pendahuluan

Untuk menganalisa data yang diperoleh, maka peneliti menggunakan metode analisis statistik Deskriptif dengan menggunakan pendekatan Kuantitatif. Metode deskriptif yaitu metode dengan pengumpulan data, disusun, diinterpretasikan dan dianalisa. Dari setiap item pernyataan dari indikator variabel akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dalam konstruk model penelitian. Alat bantu analisis yang digunakan yaitu software SPSS dan MS.Exel 2010.

3.4.2. Analisis lanjutan

3.4.2.1 uji kualitas data

3.4.2.1.1. statistik deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum (Sugiyono, 2013).

3.4.2.1.2 uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pada uji validitas ini memakai pendekatan content validity. Content validity digunakan dalam penelitian ini untuk memastikan bahwa pengukuran sekumpulan item yang memadai.

- a) jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument atau item-item pertanyaan signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.4.2.1.3 uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten. Dalam program SPSS Versi 25 metode yang akan digunakan adalah metode alpha cronbach's).

3.4.2.2. uji asumsi klasik

3.4.2.2.1. uji normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

3.4.2.2.2. uji multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka yang dinilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. (Ghozali,2016).

3.4.2.2.3. Uji Heteroskedastistas

Uji heteroskedastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi variance dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain . jika variance dan residual satu pengamatan dan pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastistas, dan jika berbeda disebut heteroskedastistas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastistas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu.

3.4.2.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Untuk menguji hipotesis.

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini :

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

Keterangan :

Y= kinerja karyawan

X₁= efektivitas sistem informasi akuntansi

X₂= keadilan kompensasi

X₃= pengendalian internal

a = Konstanta

β₁ = efektivitas sistem informasi akuntansi

β_2 = Koefisien keadilan kompensasi

β_3 = Koefisien pengendalian internal

e = Error

adapun kriteria pengujian hipotesis adalah H_0 ditolak jika $\text{sig } t < \alpha$ (0,05) dan tanda koefisien regresi bernilai positif seperti diprediksi.

3.4.2.3 uji hipotesis

Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pertanyaan atau asumsi-asumsi yang telah dibuat.

3.4.2.3.1 uji koefisien determinasi (*R square*)

Analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel terikat (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas (X_1, X_2, X_3). Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 hingga 1 dimana jika semakin mendekati 1, maka semakin besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.4.3 Uji signifikan uji (T)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Pada penelitian ini taraf signifikansinya adalah 5%. Lalu kriteria yang digunakan yaitu:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_a ditolak yang artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_a diterima yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

BAB IV

ANALISIS DAN BAHASAN HASIL ANALISIS

4.1. Gambaran Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kopdit Swasti Sari

KSP Kopdit Swasti Sari adalah lembaga ekonomi usaha keuangan yang dikembangkan oleh anggota untuk meningkatkan kesejahteraan hidup keluarga dari anggota itu sendiri serta masyarakat sekitarnya.

Kredit berasal dari kata *Credere* yang artinya kepercayaan, sedangkan Swasti Sari artinya inti/kebenaran dari ilmu pengetahuan. Jadi arti dari KSP Kopdit Swasti Sari adalah kebenaran ilmu pengetahuan tentang perkoperasian yang mengatur tentang pendidikan anggota, kebenaran akan sistem administrasi yang berlaku serta kebenaran akan informasi teknologi.

Dengan adanya kebenaran ini maka KSP Kopdit Swasti Sari akan semakin dipercaya, percaya terhadap itikad baik pengelolaan administrasi yang professional serta percaya pada sistem manajemen yang terbuka (*open management*) dengan adanya saling percaya diharapkan koperasi dapat berkembang seirama dengan meningkatkan kesejahteraan keluarga para anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya.

KSP Kopdit Swasti Sari berdiri sejak 01 Februari 1988 yang diawali dengan nama Credit Union Swasti Sari. Pencetus adalah Sr. Caroli, CB dan dilaksanakan pertama kali oleh Sr. Antari, CB selaku ketua yayasan Swasti Sari

waktu itu awalnya anggota hanya terdiri dari guru dan 48 pegawai yayasan Keuskupan Agung Kupang (YASWARI KAK) serta anggota keluarga. Kemudian dalam perjalanan tepat tahun 1997 mengalami perubahan Anggaran Dasar dengan nomor 10/PAD/KWK/24/IV/1997 tentang program koperasi dan penerimaan anggota Koperasi, dimana Koperasi membuka diri untuk menerima anggota luar dari berbagai golongan khususnya di wilayah Kota dan Kabupaten Kupang.

KSP Kopdit Swasti Sari Kupang memiliki 2 jenis simpanan yaitu Simpanan Saham dan Non Saham. Simpanan Saham adalah simpanan yang ikut menanggung resiko organisasi. Simpanan tersebut memiliki dividen dan tidak boleh ditarik selama masih menjadi anggota.

Tahun 1990 sudah menjadi anggota Daperma (Dana Perlindungan Masyarakat) serta menjadi anggota silang pinjam Daerah Pusat Koperasi kredit (Puskopdit) Bekatigade Timor. KSP Kopdit Swasti Sari merasa dituntut untuk meningkatkan kinerjanya lewat program pengembangan anggota, peningkatan modal sekaligus meningkatkan dana cadangan lewat peningkatan hasil usaha untuk tahun yang akan datang.

Pada umumnya pihak lembaga keuangan seperti koperasi telah menyediakan pelayanan kredit yang baik dengan memperhatikan asas-asas pemberian kredit yang sehat. Hal ini dijelaskan dalam pasal 8 Undang-Undang No.10 tahun 1998 bunyinya melakukan penelitian yang seksama terhadap watak (Character), kemampuan (Capacity), modal (Capital), anggunan (Collateral), dan kondisi ekonomi debitur (Condition of Economy).⁴⁹ Tetapi dalam perkreditan

tidak selalu berjalan lancar dan baik seperti yang diharapkan. Suatu saat pihak koperasi mengalami kesulitan untuk meminta angsuran dari pihak debitur karena sesuatu hal. Seandainya terjadi hal tersebut maka pihak koperasi tidak boleh begitu saja memaksakan pada debitur untuk segera melunasi hutangnya.

Apabila debitur sengaja untuk tidak melunasi hutangnya maupun tidak menepati batas waktu pengembalian hutang maka jaminan dapat digunakan untuk pelunasan hutang, jaminan digunakan untuk mengurangi kerugian apabila debitur wanprestasi (gagal membayar). Jaminan juga digunakan untuk mendorong debitur melunasi kewajibannya sesuai perjanjian dengan pihak debitur, tanpa harus kehilangan kekayaan yang telah dijaminakan kepada pihak KSP Kopdit Swasti Sari. Oleh karena itu suatu jaminan kredit harus ada pada setiap pemberian kredit oleh lembaga keuangan seperti koperasi.

Berikut ini adalah identitas KSP Kopdit Swasti Sari Kupang yaitu :

Nama : KSP KOPDIT SWASTI SARI

Badan Hukum : Nomor : 605/BH/XIV/1990

Tanggal : 7 April 1990

Nomor Induk Koperasi : 53710300011248

NPWP : 01.808.139.8-922.000

Alamat : Jl. Sumba No. 3c, Kel. Fatubes, Kec. Kota
Lama Kota Kupang 50

4.1.2 Visi, Misi, Motto dan Tujuan KSP Kopdit Swasti Sari Kupang

➤ **Visi**

“Mewujudkan KSP Kopdit Swasti Sari Kupang yang tangguh, mandiri dan terpercaya”.

➤ **Misi**

Misi dari KSP Kopdit Swasti Sari Kupang adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan jumlah simpanan dan memberikan balas jasa simpanan.
2. Memberikan pelayanan pinjaman yang mudah, murah, dan cepat.
3. Mengembangkan rasa setia kawan dan kesadaran berkoperasi.
4. Menerapkan sistem manajemen yang terbuka.
5. Meningkatkan kualitas sumber daya insan koperasi kredit.

➤ **Motto**

Motto dari KSP Kopdit Swasti Sari Kupang adalah Koperasi Kredit

Swasti Sari berasaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar

Republik Indonesia (UUD RI).

➤ **Tujuan**

Tujuan KSP Kopdit Swasti Sari Kupang adalah meningkatkan kesejahteraan anggota keluarganya dan kesejahteraan masyarakat umumnya melalui pemanfaatan koperasi secara maksimal, dengan

demikian KSP Kopdit Swasti Sari dapat melayani pinjaman anggota secara mudah dan berdaya guna untuk semua anggota.

4.1.3 Struktur Organisasi KSP Kopdit Swasti Sari Kupang

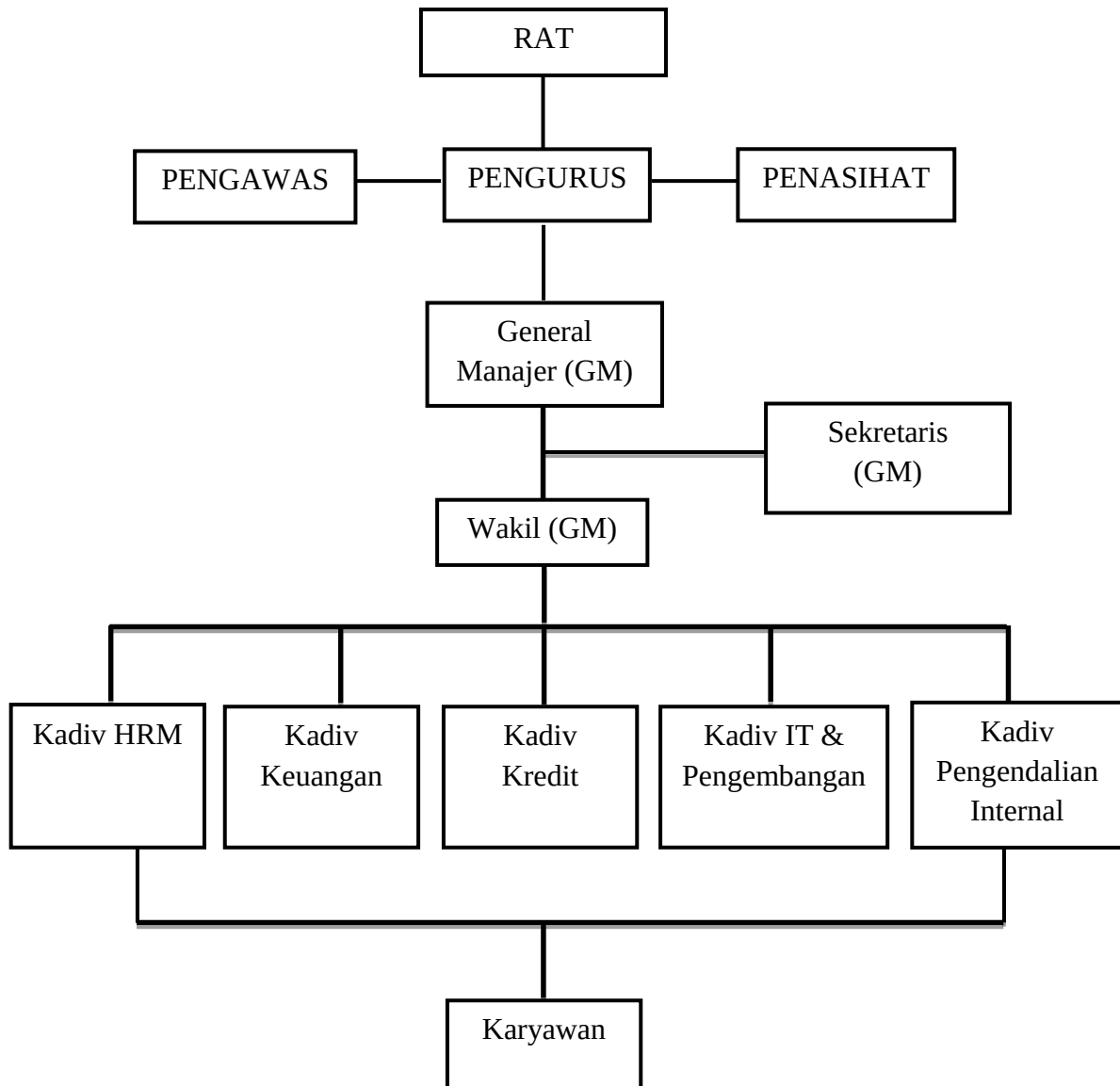
Untuk menjalankan roda organisasi dengan baik maka perlu adanya suatu struktur organisasi. Struktur organisasi yang baik dapat memperjelas tugas serta tanggung jawab dari masing-masing personil yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut Ismail dan Taufik (2007:132) struktur organisasi adalah suatu kerangka yang menunjukkan segala kegiatan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut, hubungan antara fungsi-fungsi, bagian-bagian, atau posisi-posisi yang menunjukkan hubungan, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda dalam organisasi.

Dengan adanya struktur organisasi dapat diketahui hubungan kerja antara bagian yang ada dalam satu bidang dan akan terlihat tugas dan tanggung jawab dari masing-masing yang terlibat dalam bidang kerjanya serta dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Struktur organisasi yang telah ditetapkan dalam KSP Kopdit Swasti Sari Kupang adalah struktur organisasi garis atau lini. Menurut Stoner (2001:180) mengatakan struktur organisasi garis atau lini adalah struktur organisasi berciri mata rantai komando dengan hubungan kerja sama secara vertikal antara atasan dan bawahan, artinya bahwa wewenang diberikan langsung kepada bawahan dan bawahan bertanggung jawab kepada atasan atas tugas yang sudah diberikan.

Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI KSP KOPDIT SWASTI SARI KUPANG



Sumber : KSP kopdit swasti sari kupang

4.2. Analisis Pendahuluan

Jumlah kuisisioner yang di sebar	50
Kuisisioner yang kembali	50
Kuisisioner yang diolah	50

Sumber Data :Hasil Olahan Penulis, 2023

Karakteristik Berdasarkan Jenis kelamin

Berdasarkan kuisioner yang disebar, didapat hasil responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan.

Jenis Kelamin Responden			
No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (0%)
1	Perempuan	35	70%
2	Laki-laki	15	30%
Total		50	100%

Sumber data: diolah oleh penulis

4.2.1 uji validitas

Suatu kuisioner dikatakan valid jika kuisioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan bantuan Microsoft Exel 2010 dengan teknik uji korelasi *Product Moment* yaitu dengan mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya dan skor total merupakan penjumlahan seluruh item pada suatu variabel. Pada tingkat signifikansinya menggunakan kriteria R tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan uji 2 sisi dengan perbandingan jika nilai R hitung > R tabel maka valid dan sebaliknya. Suatu pernyataan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada dibawah (<) 0,05 (Ghozali,2012:52).

Tabel 4.1
hasil uji validitas efektivitas sistem informasi akuntansi X1

No	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,717	0,2787	Valid
2	X1.2	0,805	0,2787	Valid
3	X1.3	0,773	0,2787	Valid
4	X1.4	0,794	0,2787	Valid
5	X1.5	0,711	0,2787	Valid

Sumber: data diolah oleh spss 25

Hasil uji validitas variabel keadilan kompensasi X2

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,761	0,2787	Valid
2	X2.2	0,669	0,2787	Valid
3	X2.3	0,865	0,2787	Valid
4	X2.4	0,777	0,2787	Valid
5	X2.5	0,724	0,2787	Valid

Sumber: data diolah oleh SPSS 25

hasil uji validitas variabel pengendalian internal X3

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X3.1	0,872	0,2787	Valid
2	X3.2	0,821	0,2787	Valid
3	X3.3	0,860	0,2787	Valid
4	X3.4	0,896	0,2787	Valid
5	X3.5	0,764	0,2787	Valid

Sumber :data diolah oleh SPSS 25

hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Y1	0,860	0,2787	Valid
2	Y2	0,787	0,2787	Valid
3	Y3	0,830	0,2787	Valid
4	Y4	0,691	0,2787	Valid
5	Y5	0,835	0,2787	Valid
6	Y6	0,795	0,2787	Valid
7	Y7	0,635	0,2787	Valid

Sumber :data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, penelitian ini menggunakan 50 responden dengan alpha 0,05. Sehingga r tabel pada penelitian ini 0,2787. maka pengujian validitas (X1,X2,X3,Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

1. variabel (X1,X2,X3,Y)

Cara untuk melihat reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus koefisien alpha cronbach's: yaitu apabila hasil koefisien alpha > 60 % atau 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel. Sedangkan apabila koefisien alpha < kurang dari 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.2

Hasil Uji Reliabilitas X1,X2,X3,Y

Nilai acuan	Nilai Cronbach's alpha	Keterangan
0,60	0,788	Reliabel
0,60	0,816	Reliabel
0,60	0,898	Reliabel
0,60	0,881	Reliabel

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data yang diuji reliabel karena cronbach's alpha lebih besar daripada nilai acuan 0,60.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Jika hasil uji kolmogorov smirnov lebi besar dari 0,05 maka suatu model

Tabel 4.3

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

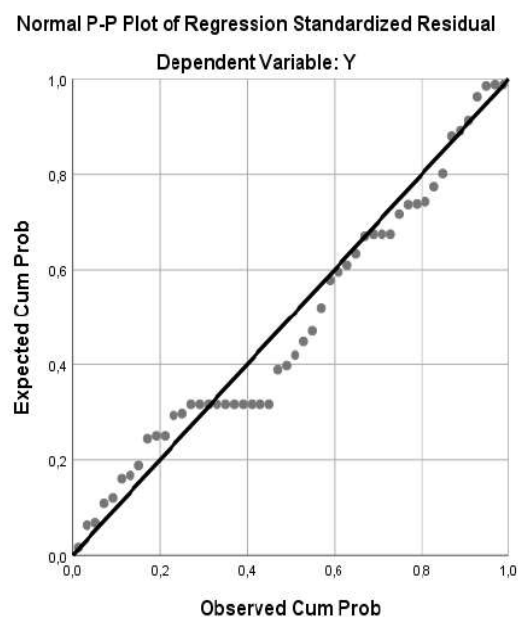
Nilai Signifikansi	Keterangan
0,07	Data berdistribusi normal

Sumber data : Hasil Olahan SPSS 25

Tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,07 dan nilai tersebut lebih besar dari nilai standar yang telah di tetapkan yaitu $\text{sig} > 0,05$ sehingga data dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Selain itu, untuk lebih memastikan bahwa data berdistribusi normal maka ditambahkan satu uji lagi dengan menggunakan uji p-plot. Berikut ini hasil uji p-plot disajikan pada gambar dibawa ini.

Gambar 4.2 P-Plot



Sumber: Diolah Oleh Data SPSS 25

Hasil uji normalitas menggunakan P-Plot menunjukkan bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini berarti seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi data yang normal.

4.2.3.2 uji multikolonieritas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel bebas dalam regresi. Uji ini akan dilakukan dengan mencari nilai VIF (*Variances Inflation Factor*). Kriteria yang digunakan yaitu apabila nilai tolerance $>0,01$ atau VIF <10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.4
Hasil uji multikolonieritas

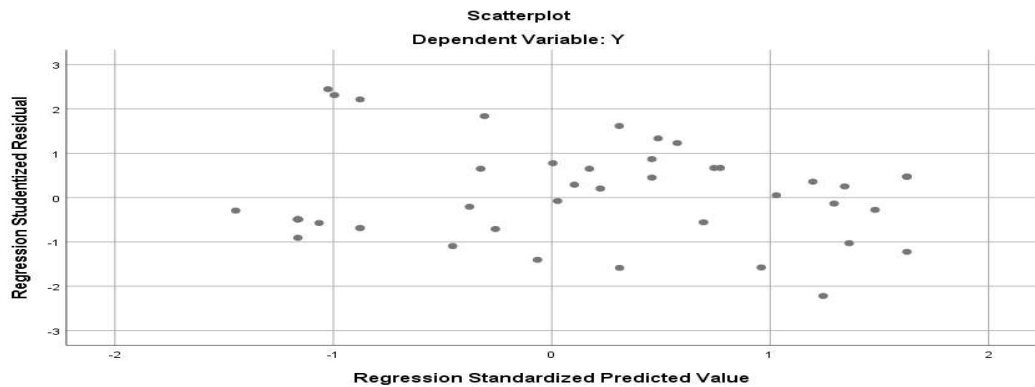
Variabel	Nilai tolerance $>0,1$	Nilai VIF <10	Keterangan
X1	0,542	1,844	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	0,438	2,284	Tidak terjadi multikolinearitas
X3	0,486	2,057	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber data: diolah oleh SPSS 25

Hasil dari uji multikolinearitas dalam tabel diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada setiap variabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai tolerance untuk variabel efektivitas sistem informasi akuntansi sebesar $0,542 > 0,1$ atau nilai VIF sebesar $1,844 < 10$, variabel keadilan kompensasi sebesar $0,438 > 0,1$ atau nilai VIF sebesar $2,284$, variabel pengendalian internal sebesar $0,486 > 0,1$ atau nilai VIF sebesar $2,057$, dengan demikian dapat disimpulkan secara keseluruhan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.2.3.3 Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.3



Sumber data: diolah oleh SPSS 25

Pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas hal itu ditandai dengan tersebarnya titik-titik secara merata diatas dan dibawah nol (0) pada sumbu Y dan titik-titik tersebut tidak membentuk sebuah pola atau menyebar secara acak.

4.2.3.4 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran suatu data . Dalam penelitian ini analisis statistic deskriptif dilihat menggunakan nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata dan standar deviasi.

Tabel 4.5
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variable	N	Min	Max	Mean	Std.Dev
X1	50	18	25	21,62	2,267
X2	50	17	25	21,68	2,065
X3	50	18	25	22,00	2,277
Y	50	27	35	31,14	2,921
Valid N (listwise)	50				

Sumber Data :Hasil Olahan SPSS 25

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan variabel X_1 efektivitas sistem informasi akuntansi mendapatkan nilai terendah sebesar 18, nilai tertinggi sebesar 25 dan nilai rata-rata sebesar 12.62 dengan standar deviasi sebesar 2,267. Hasil analisis statistik deskriptif variabel X_2 keadilan kompensasi mendapatkan nilai terendah sebesar 17 , nilai tertinggi sebesar 25 dan nilai rata-rata sebesar 21,68 dengan standar deviasi sebesar 2.065. Hasil analisis statistik deskriptif variabel X_3 pengendalian internal mendapatkan nilai terendah sebesar 18 , nilai tertinggi sebesar 25 dan nilai rata-rata sebesar 22.00 dengan standar deviasi sebesar 2.277. Hasil analisis statistik deskriptif variabel Y Kinerja karyawan mendapatkan nilai terendah sebesar 27 , nilai tertinggi sebesar 35 dan nilai rata-rata sebesar 31,14 dengan standar deviasi sebesar 2,921.

4.3 Analisis lanjutan

4.3.1 uji hipotesis

4.3.1.1 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil uji instrumen dan uji asumsi klasik maka dinyatakan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam analisis regresi berganda . Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.6
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12,742	4,011		3,176	,003
	X1	,481	,210	,373	2,286	,027
	X2	,082	,257	,058	,319	,751
	X3	,283	,221	,220	1,277	,208

Sumber data : diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan tabel regresi diatas, maka dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,742 + 0,481 + 0,082 + 0,283$$

Keterangan :

Dari data persamaan diatas nilai konstanta sebesar 12,742 yang menunjukan bahwa jika tanpa adanya variabel bebas yaitu: efektivitas sistem informasi akuntansi (X1), keadilan kompensasi (X2) dan pengendalian internal (X3) maka kinerja karyawan sebesar =12,742 poin.

1). Efektivitas sistem informasi akuntansi (X1)

Koefisien regresi untuk variabel efektivitas sistem informasi akuntansi sebesar 0,481 artinya jika variabel (X1) efektivitas sistem informasi akuntansi naik 1 poin maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,481.

2). Keadilan kompensasi (X2)

Koefisien regresi untuk variabel keadilan kompensasi sebesar 0,082 artinya jika variabel (X2) keadilan kompensasi naik 1 poin maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,481.

3). Pengendalian internal (X2)

Koefisien regresi untuk variabel pengendalian internal sebesar 0,283 artinya jika variabel Pengendalian internal (X3) pengendalian internal naik 1 poin maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,481.

4.3.1.2 Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel terikat (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas (X_1, X_2, X_3). Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 hingga 1, dimana jika semakin mendekati 1, maka semakin besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis koefisien determinasi disajikan pada tabel 4.10

Tabel 4.7

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578 ^a	,334	,291	2,459

Sumber data : Hasil diolah oleh SPSS 25

berdasarkan tabel diatas Besarnya *R Square* berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan alat uji regresi berganda diperoleh nilai sebesar 0,334 . Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan yaitu 0,334% .

4.3.1.3 Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Pada penelitian ini taraf signifikansinya adalah 5%. dengan cara melihat nilai T hitung dengan T tabel dimana jika T hitung $>$ T tabel maka dapat dikatakan variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dan jika T hitung $<$ T tabel maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara persial didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui SPSS. Hasil uji disajikan pada tabel 4.8.

Tabel 4.8

Hasil Uji T

Variabel	T hitung	T tabel	Kriteria
X ₁	2,286	2,013	Berpengaruh
X ₂	0,319	2,013	Tidak Berpengaruh
X ₃	1,277	2,013	Tidak Berpengaruh

Sumber Data :Hasil Olahan Spss 25

Pada hasil uji T diatas dengan cara membandingkan nilai T hitung dengan T tabel dapat disimpulkan bahwa :

1. berdasarkan hasil dari uji t variabel efektivitas sistem informasi akuntansi diperoleh hasil dengan nilai t hitung $2,286 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2,013$. Maka, efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. berdasarkan uji t variabel keadilan kompensasi diperoleh hasil t hitung $0,319 < 2,013$, maka keadilan kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan uji t variabel pengendalian internal berdasarkan hasil uji t hitung $1,277 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2,013$, maka tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

.4.4. Bahasan Hasil Analisis

4.4.1 Pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan

berdasarkan hasil dari uji t variabel efektivitas sistem informasi akuntansi diperoleh hasil dengan nilai t hitung $2,286 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2,013$ dengan signifikan $0,027 < 0,05$ yang artinya H_0 diterima. maka efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel efektivitas sistem informasi akuntansi dapat disimpulkan bahwa efektivitas SIA memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan jadi, semakin efektif Sistem informasi akuntansi yang digunakan maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan pada koperasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dewi ayu suci candra dewi (2021) menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan

berdasarkan uji t variabel keadilan kompensasi diperoleh hasil dengan nilai t hitung $0,319 < 2,013$, dengan signifikan $0,751$ lebih besar dari $0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Maka keadilan kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik keadilan kompensasi yang dilakukan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ghosh et al.,2017) yaitu keadilan kompensasi yang hasilnya menyatakan keadilan kompensasi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji t variabel pengendalian internal diperoleh hasil dengan nilai uji t hitung $1,277 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2,013$, dengan signifikan $0,208$ lebih besar dari $0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Maka pengendalian internal tidak berpengaruh positif. Hal ini menunjukan bahwa kebijakan dan prosedur, wewenang dan uraian tugas pekerjaan tiap bagian telah diatur dengan jelas dalam struktur organisasinya dan pemantauan dilakukan pihak manajer atas kinerja karyawan secara terus menerus. Hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh ismail dan sudarmadi (2019) yang menjelaskan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Variabel efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel keadilan kompensasi tidak berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel pengendalian internal tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5.2 Implikasi Teoretis

Variabel efektivitas sistem informasi akuntansi dapat disimpulkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan maka ,semakin efektif Sistem informasi akuntansi yang digunakan maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan pada koperasi. penelitian yang dilakukan oleh dewi ayu suci candra dewi (2021) menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi, Keberhasilan efektivitas sistem informasi akuntansi dilihat dari kontribusinya dalam pembuatan keputusan, evaluasi kinerja, kualitas informasi serta pengendalian internal dari transaksi pada koperasi dan sudah sesuai dengan visi dan misi koperasi.

Teori keadilan kompensasi lebih jauh menyatakan bahwa seseorang termotivasi terhadap persepsi keadilan atas imbalan yang diterima untuk usaha

tertentu dibandingkan dengan apa yang diterima orang lain. Kompensasi itu penting bagi organisasi sebab kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pemberian kompensasi juga sebagai bentuk usaha mencapai kesuksesan organisasi. Seperti pada kasus yang diteliti oleh Juwarni (2017), dimana pada ketidakpuasan terhadap sistem pemberian kompensasi dengan sistem waktu, dimana pemberian kompensasi tidak mengacu pada bagus tidaknya hasil kinerja karyawan dan kompensasi telah ditetapkan terlebih dahulu tanpa memperhatikan hasil kerja.

Pengendalian internal yang efektif dapat memberikan informasi terkait kinerja dan manajemen perusahaan sekaligus informasi yang dapat digunakan sebagai dasar perencanaan. Berbagai komponen pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian, pengendalian resiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, dan pemantauan perlu ditingkatkan agar tercapainya pengendalian internal yang efektif dan efisien. Organisasi dengan pengendalian internal yang efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja karyawannya. Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian ismail dan sudarmadi (2019) variabel pengendalian internal Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan dan prosedur, wewenang dan uraian tugas pekerjaan tiap bagian telah diatur dengan jelas dalam struktur organisasinya dan pemantauan dilakukan pihak manajer atas kinerja karyawan secara terus menerus.

5.3 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini maka, peneliti ingin mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

1. Efektivitas sistem informasi akuntansi dapat Diharapkan perusahaan bisa mempertahankan kinerja karyawan dengan menggunakan sistem informasi akuntansi dengan baik dan sebagai evaluasi untuk mempertahankan sistem informasi akuntansi dengan efektif untuk meningkatkan kinerja kayawannya.
2. Keadilan kompensasi diharapkan Hal ini menunjukan semakin baik keadilan kompensasi yang dilakukan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan diperusahan tersebut.
3. Pengendalian internal diharapkan Hal ini menunjukan bahwa kebijakan dan prosedur,wewenang dan uraian tugas pekerjaan tiap bagian telah diatur dengan jelas dalam struktur organisasinya dan pemantauan dilakukan pihak manajer atas kinerja karyawan secara terus menerus.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, N. M. M (2014). *Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi , Pemanfaatan Dan Kesesuaian Tugas Dengan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kabupaten Gianyar. E-Jurnal Akuntansi, Univeritas Undayana,9 (2).*
- Baskoro,B. A. (2015) *Pengaruh Keahlian Pengguna , Efektivitas Penggunaan, Pemanfaatan Dan Kepercayaan Atas Teknologi Sistem Informasi Terhadap Kinerja Individual (Survey Pada Bpr Di Kabupaten .Karanganyar).*
- Ismail,F.F,. dan sudarmadi,D (2019). *Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT Beton elemen persada.jurnal akuntansi,audit dan sisteminformasi akuntansi,3(1),1-13.*
- Bondar,G. Dan W. Hopwood. (2000). *Sistem Informasi Akuntansi.Edsisi Pertama Jakarta; Salemba Empat.*
- City Adhayani (2020). *Penngaruh penerapan sistem informasi akuntansi dan kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan pada PT.kebun pantai raja pekan baru.*
- Davis, F. D. Dan V Venkatsh (2000). *A Theoretical Extention Of The Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies Management Science, 46(2)*
- Jumaili, S, (2005) *Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual. Kumpulan Materi Simposium Nasional Akuntansi VIII ,Solo, 15-16 September 2005.*
- Tugiman. 2002,*pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan 102 BUMD.*
- Harahap,N , (2016). *Pengaruh pengendalian internal,sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kapasitas sumber*

daya manusia sebagai variabel moderating (studi kasus PT Bank BRI Cabang kuala simpang)

Hall,J (2001). *Sistem informasi akuntansi* . penerbit salemba empat.

Rizaldi,F.(2019) *pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. Jurnal ilmu dan riset akuntansi*, 4(10),38-51.

Susanto, A, (2013). *Sistem informasi akuntansi; struktur pengendalian resiko pengembangan.Lingga Jaya.*

LAMPIRAN

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Responden karyawan ksp kopdit swasti sari kupang
Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa program strata satu (SI) Universitas Kristen Artha Wacana Kupang, saya:

Nama :Febi Yanti Labu

Nim :19190356

Jurusan : Akuntansi

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul “pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi,keadilan kompensasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada ksp kopdit swasti sari kupang” untuk itu. Saya, sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu /sdr/i untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini secara lengkap dan sebelumnya saya mohon maaf apabila mengganggu waktu bapak/ibu /sdr/i. Data yang diperoleh akan digunakan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian, sehingga kerahasiaannya akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian.

Saya mohon kesediaan dan bantuan bapak/ibu /sdr/i untuk mengisi kuesioner ini dengan subjektif mungkin. Mohon disetiap pertanyaan untuk membaca secara hati-hati agar tidak ada kesalahan dalam menjawab pertanyaan. Demikian yang saya sampaikan ,saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan bantuan bapak/ibu /sdr/i yang telah meluangkan waktu untuk mengisi dan menjawab semua pertanyaan yang ada didalam kuesioner.

Hormat saya,

Febi Yanti Labu
NIM: 19190356

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI, KEADILAN KOMPENSASI DAN PENGENDALIAN
INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP KOPDIT
SWASTI SARI KUPANG

A. IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum menjawab pernyataan dalam kuesioner ini, mohon
Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi data berikut terlebih dahulu
(Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan dirahasiakan)

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu kotak dibawah ini.

Keterangan (*) Wajib

Nama : Marzayani Nawa Hoke

Jenis Kelamin : Perempuan

Jabatan : Sek. GM

Pendidikan Terakhir : S1

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/i anggap
paling benar dengan cara memberikan tanda (✓) atau (X) pada setiap butir
pertanyaan

Setiap pertanyaan diberikan 5 (lima) pilihan jawaban:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Efektivitas sistem informasi akuntansi

		STS	TS	KS	S	SS
No	Pernyataan	1.	2.	3.	4.	5.
1.	Pemanfaatan sistem informasi akuntansi perusahaan dapat membantu saya dalam memproses sejumlah transaksi dengan cepat dan terintegrasi.				✓	
2.	Setiap transaksi yang terjadi dicatat dan didukung dengan bukti-bukti transaksi.					✓
3.	Sistem yang saya gunakan tanpa banyak memerlukan pengetahuan tentang sistem dari dunia kerja.					✓
4.	Teknologi komputer yang saya gunakan dapat menghasilkan laporan dengan tepat waktu dalam berbagai bentuk dan akurat.					✓
5	Seluruh data transaksi tersimpan dalam komputer.					✓

Sumber :fatmawati (2019)

Keadilan kompensasi

		STS	TS	KS	S	SS
No	Pernyataan	1.	2.	3.	4.	5.
1.	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.					✓

2.	Setiap tahun saya mendapat tunjangan hari raya					✓
3.	Proses penilaian prestasi yang dilakukan sudah sesuai dengan prestasi kerja saya					✓
4.	Proses penentuan gaji yang dilakukan perusahaan sangatlah adil sesuai dengan kinerja karyawan					✓
5.	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja diperusahaan.					✓

Sumber :Hermanovita (2012)

Pengendalian internal

		STS	TS	KS	S	SS
No	Pernyataan	1.	2.	3.	4.	5.
1.	Memiliki struktur organisasi yang dapat menjelaskan tugas dan wewenang yang tepat.					✓
2.	Kebijakan dan prosedur tempat saya bekerja sangat ketat dan terkendali.					✓
3.	Kebijakan,wewenang, tanggung jawab dan uraian tugas pekerjaan tiap bagian telah diatur dengan jelas dalam struktur organisasi.					✓

4.	Pemantauan dilakukan pihak manajer atas kinerja karyawan secara terus menerus.					✓
5.	Seluruh transaksi telah dicatat dengan benar.					✓

Sumber :Fatmawati (2019)

Kinerja karyawan

		STS	TS	KS	S	SS
No	Pernyataan	1.	2.	3.	4.	5.
1.	Saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas.					✓
2.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan standar perusahaan .					✓
3.	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan .					✓
4.	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja				✓	
5.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah di tentukan/ tepat waktu.					✓
6	Saya selalu disiplin dalam menyelesaikan tugas.					✓
7	Saya lebih menyukai bekerja sama dengan rekan kerja.					✓

Sumber :fatmawati (2019)

Hasil olahan spss 25

Uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas)

Uji validitas X1,X2,X3,Y

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,673**	,311*	,468**	,412**	,717**
	Sig. (2-tailed)		,000	,028	,001	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,673**	1	,418**	,642**	,479**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,311*	,418**	1	,500**	,415**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,028	,003		,000	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,468**	,642**	,500**	1	,515**	,794**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,412**	,479**	,415**	,515**	1	,711**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,003	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50

X1	Pearson Correlation	,717**	,805**	,773**	,794**	,711**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,673**	,311*	,468**	,412**	,717**
	Sig. (2-tailed)		,000	,028	,001	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,673**	1	,418**	,642**	,479**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,311*	,418**	1	,500**	,415**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,028	,003		,000	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,468**	,642**	,500**	1	,515**	,794**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,412**	,479**	,415**	,515**	1	,711**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,003	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50

X1	Pearson Correlation	,717**	,805**	,773**	,794**	,711**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,632**	,733**	,677**	,635**	,872**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	,632**	1	,649**	,663**	,490**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	,733**	,649**	1	,763**	,457**	,860**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	,677**	,663**	,763**	1	,677**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.5	Pearson Correlation	,635**	,490**	,457**	,677**	1	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50

X3	Pearson Correlation	,872**	,821**	,860**	,896**	,764**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	Pearson Correlation	1	,757**	,704**	,480**	,741**	,633**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	,757**	1	,816**	,366**	,626**	,448**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,009	,000	,001
	N	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	,704**	,816**	1	,517**	,637**	,522**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	,480**	,366**	,517**	1	,556**	,602**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	,741**	,626**	,637**	,556**	1	,645**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50

Y6	Pearson Correlation	,633**	,448**	,522**	,602**	,645**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	,392**	,306*	,364**	,306*	,388**	,493**
	Sig. (2-tailed)	,005	,031	,009	,031	,005	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	,860**	,787**	,830**	,691**	,835**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,788	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17,26	3,625	,558	,751
X1.2	17,14	3,551	,700	,716
X1.3	17,72	2,777	,506	,818
X1.4	17,20	3,592	,687	,720
X1.5	17,16	3,770	,570	,751

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	17,50	2,745	,589	,786
X2.2	17,26	3,135	,498	,809
X2.3	17,42	2,657	,773	,730
X2.4	17,36	2,725	,616	,777
X2.5	17,18	3,008	,571	,790

RELIABILITY

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	17,60	3,347	,793	,865
X3.2	17,62	3,383	,708	,885

X3.3	17,64	3,296	,769	,871
X3.4	17,62	3,302	,831	,857
X3.5	17,52	3,683	,643	,897

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	26,68	6,100	,798	,848
Y2	26,70	6,337	,699	,860
Y3	26,68	6,344	,762	,854
Y4	26,68	6,753	,583	,874
Y5	26,70	6,337	,770	,853

Y6	26,64	6,439	,717	,859
Y7	26,76	6,431	,457	,901

UJI ASUMSI KLASIK (uji normalitas,multikoleniaritas, heteroskedastistas)

Hasil uji Statistik deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	50	18	25	21,62	2,267
X2	50	17	25	21,68	2,065
X3	50	18	25	22,00	2,277
Y	50	27	35	31,14	2,921
Valid N (listwise)	50				

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	31,14	2,921	50
X1	21,62	2,267	50
X2	21,68	2,065	50
X3	22,00	2,277	50

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1,000	,541	,451	,482
	X1	,541	1,000	,645	,593
	X2	,451	,645	1,000	,690
	X3	,482	,593	,690	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,001	,000
	X1	,000	.	,000	,000
	X2	,001	,000	.	,000
	X3	,000	,000	,000	.
N	Y	50	50	50	50
	X1	50	50	50	50
	X2	50	50	50	50
	X3	50	50	50	50

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered

Hasil uji multikoleniaritas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	12,742	4,011		3,176	,003	
	X1	,481	,210	,373	2,286	,027	,542
	X2	,082	,257	,058	,319	,751	,438
	X3	,283	,221	,220	1,277	,208	,486

Coefficients^a

Collinearity Statistics

Model		VIF
1	(Constant)	
	X1	1,844
	X2	2,284
	X3	2,057

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3,987	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,006	26,367	,97	,12	,02	,10
	3	,004	30,328	,00	,77	,02	,46
	4	,003	37,786	,03	,11	,95	,44

a. Dependent Variable: Y

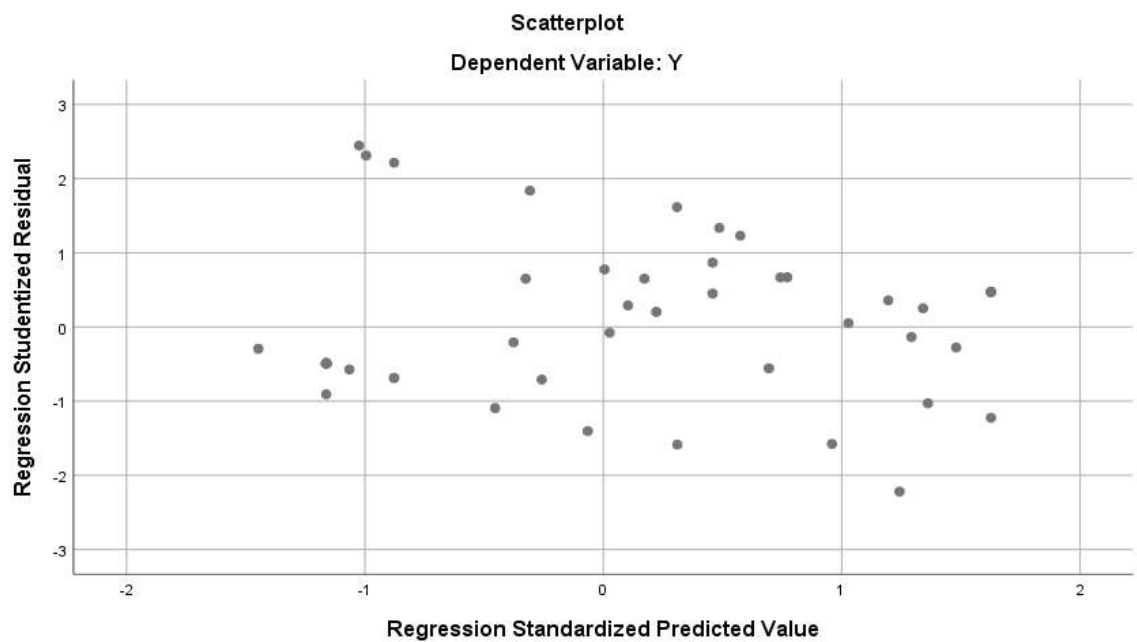
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28,70	33,89	31,14	1,689	50
Std. Predicted Value	-1,447	1,626	,000	1,000	50
Standard Error of Predicted Value	,381	1,334	,667	,200	50
Adjusted Predicted Value	28,54	34,14	31,12	1,723	50
Residual	-5,239	5,591	,000	2,383	50
Std. Residual	-2,130	2,273	,000	,969	50
Stud. Residual	-2,219	2,445	,003	1,020	50
Deleted Residual	-5,683	6,465	,016	2,650	50
Stud. Deleted Residual	-2,322	2,592	,009	1,047	50
Mahal. Distance	,194	13,443	2,940	2,711	50
Cook's Distance	,000	,272	,030	,056	50
Centered Leverage Value	,004	,274	,060	,055	50

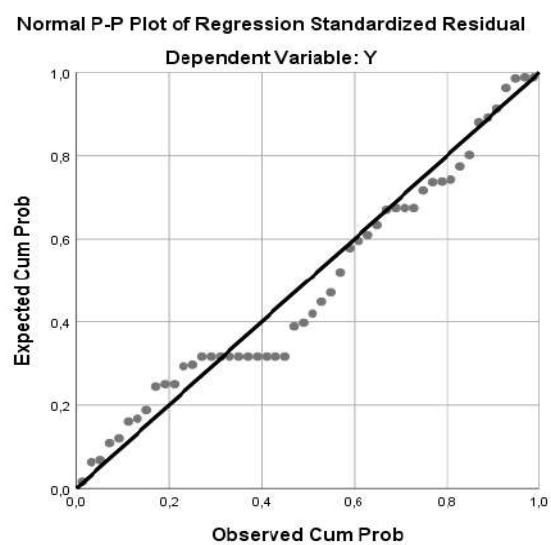
a. Dependent Variable: Y

Charts

UJI HETEROKEDASTITAS



1. Hasil uji normalitas kolmogorov



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,38278612
Most Extreme Differences	Absolute	,149
	Positive	,149
	Negative	-,077
Test Statistic		,149
Asymp. Sig. (2-tailed)		,007 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

UJI HIPOTESIS

Hasil uji koevisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,578 ^a	,334	,291	2,459	2,045

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139,814	3	46,605	7,706	,000 ^b
	Residual	278,206	46	6,048		
	Total	418,020	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance

1	(Constant)	12,742	4,011		3,176	,003	
	X1	,481	,210	,373	2,286	,027	,542
	X2	,082	,257	,058	,319	,751	,438
	X3	,283	,221	,220	1,277	,208	,486

Coefficients^a

Collinearity Statistics

Model		VIF
1	(Constant)	
	X1	1,844
	X2	2,284
	X3	2,057

Hasil Uji T

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12,742	4,011		3,176	,003
	X1	,481	,210	,373	2,286	,027
	X2	,082	,257	,058	,319	,751
	X3	,283	,221	,220	1,277	,208

Dokumentasi

