

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPENSASI DAN
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA YAYASAN MERCY INDONESIA**

**Marten Ngongo Ngugi¹
I Gusti Agung Krisna Lestari²**

Fakultas Bisnis, Universitas Triatma Mulya, Badung - Bali^{1,2}
email: 4nt4ry@gmail.com

Abstract

Employee performance is one of the things that needs to be considered in a company or organization. This study discusses the effect of internal control (X1) Compensation (X2 and Accounting Information Systems (X3) on employee performance (Y) on the Mercy Indonesia Foundation. The population and at the sample in this study amounted to 40 people. The data analysis technique used is, test data quality, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t-test analysis, F-test analysis, and determination analysis. The conclusions obtained are Internal Control (X1) partial has a significant effect on employee performance (Y) on the Mercy Indonesia Foundation shown by the positive regression coefficient b_{1X1} . Compensation (X2) partial does not have a significant effect on employee performance (Y) on Mercy Indonesia Foundation, this can be seen in the coefficient b_{2X2} which is negative. Accounting Information System (X3) is partial not has a significant influence on employee performance (Y) at the appointed Mercy Indonesia Foundation n by positive regression coefficient b_{3X3} . The magnitude of the influence of internal control, compensation, and accounting information systems is 40.6% and the remaining 59.4% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Internal Control, Compensation, Accounting Information Systems, and Employee performance.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti sekarang ini fenomena persaingan yang ketat antar perusahaan semakin berkembang pesat, tidak hanya di perusahaan yang orientasinya mencari laba tetapi juga perusahaan nirlaba. Yayasan Mercy Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan sosial. Visi yayasan Mercy Indonesia adalah menjadi sebuah yayasan sosial yang memiliki integritas dan kredibilitas dalam pelayanan dan kinerja. Dalam mewujudkan visi Yayasan Mercy Indonesia perlu adanya sinergi

dengan kinerja karyawan. Akan tetapi setelah dilakukan wawancara dengan staf HRD Yayasan Mercy Indonesia, masih terdapat beberapa kinerja karyawan yang dinilai kurang sesuai dengan visi Yayasan Mercy Indonesia, seperti karyawan tidak menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan karyawan tidak mematuhi peraturan yang ada pada Yayasan Mercy Indonesia dan banyak karyawan yang tidak menjalankan prosedur sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan serta masih banyak karyawan masih yang

tidak bisa mencapai hasil yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi yang tidak dijalankan dengan baik, serta masih lemahnya pengendalian internal dan kompensasi yang tidak sesuai di perusahaan. Hal tersebut menjadi landasan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Mercy Indonesia.

Sistem yang baik dianggap sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja yang lebih besar terutama dalam proses pengambilan keputusan. Semakin baik kualitas sistem informasi akuntansi yang meliputi: mudah digunakan, akses yang cepat, handal, fleksibel, dan aman melindungi data pengguna maka pengguna sistem akan merasa puas (Kasandra, 2016). Sistem informasi akuntansi yang menjadi suatu bagian yang sangat penting dalam sistem informasi yang dapat menerima data mentah keuangan dan memprosesnya menjadi suatu informasi untuk kepentingan baik untuk kepentingan luar dan dalam suatu organisasi. Sistem informasi akuntansi merupakan aktivitas pendukung yang penting dalam menjalankan aktivitas utama agar lebih efektif dan efisien. Sistem informasi akuntansi tidak hanya mengolah data keuangan saja, data non keuangan juga diikutsertakan karena pengambilan keputusan tidak hanya informasi keuangan saja yang diperlukan, informasi non keuangan tentang suatu kondisi dan keadaan juga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Pada prinsipnya sistem informasi akuntansi mempunyai peranan penting dalam

kinerja karyawan. Menyediakan laporan keuangan yang relevan dan reliabel yang dapat digunakan sebagai informasi serta dasar untuk pengambilan keputusan adalah upaya peningkatan kinerja individual dalam sudut pandang akuntansi (Putra, 2016).

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal. Pengendalian internal merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan keyakinan yang cukup akan tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan pada umumnya menggunakan pengendalian internal untuk mengarahkan operasi perusahaan dan mencegah terjadinya penyalahgunaan sistem (Arsiningsih, 2015). Sistem pengendalian internal berguna untuk tujuan mencegah atau menjaga terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan (kesalahan-kesalahan atau kecurangan-kecurangan). Pengendalian internal berfungsi untuk mengawasi seluruh aktivitas ekonomi yang terjadi pada perusahaan. Pengendalian internal dapat membantu perusahaan dan berfungsi sebagai alat bantu untuk melaksanakan pengendalian dengan efektif. Dengan adanya pengendalian internal manajer dapat meyakinkan diri bahwa informasi yang terdapat dalam laporan diterima adalah benar dan dapat dipercaya (Hall, 2001).

Kompensasi dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting. Karena dari kompensasi ini terkait adanya kegiatan-kegiatan untuk mengadakan, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Kompensasi juga mencakup balas jasa yang sifatnya finansial dan dapat

mempengaruhi naik turunnya prestasi kerja karyawan, mempengaruhi keputusan kerja dan motivasi karyawan. Maka pengendalian kompensasi harus benar-benar adil dan layak. Pengendalian pemberian atau penyediaan tipe kompensasi pelengkap sering disebut juga "*Fringe Benefit*" adalah untuk mempertahankan karyawan organisasi (perusahaan) dalam jangka panjang. Premis dasar dari setiap program tunjangan kesejahteraan adalah bahwa karyawan menghargai uang dan ingin bekerja demi uang tambahan guna memperoleh kesejahteraan hidup. Tercapainya pengendalian internal perusahaan pemberian kompensasi dan sistem informasi akuntansi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Penelitian mengenai kinerja karyawan sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Namun, masih terdapat inkonsistensi pada hasil penelitian sebelumnya. Rizaldi (2015) menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Teguh Karya Utama. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Listiana (2017) dikatakan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada studi kasus pada KSPPS Bina Insan Mandiri. Adapun yang menjadi tujuan peneliti, untuk melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal, kompensasi dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja

karyawan pada perusahaan Yayasan Mercy Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Agensi

Pada tahun 1976, Jensen dan Meckling mengemukakan Teori Agensi. Prinsip utama dari teori ini adalah hubungan kerja antara pihak yang memberi wewenang (*prinsipal*) yaitu pemilik sumber daya ekonomis yang biasa disebut pemilik perusahaan dengan pihak yang menerima wewenang yaitu karyawan, dimana di dalamnya terdapat penjelasan tentang hubungan bahwa perusahaan merupakan kumpulan kontrak (*nexus of contract*). Pendelegasian tugas dari pemberi wewenang (*prinsipal*) kepada penerima wewenang (*agen*) disebut hubungan keagenan.

Hubungan keagenan terjadi ketika satu atau lebih pemberi wewenang (*prinsipal*) menyewa individu lain sebagai penerima wewenang (*agen*) untuk melakukan beberapa jasa dengan mendelegasikan wewenang kepada agen untuk membuat keputusan. Hubungan ini mengakibatkan dua permasalahan yaitu : (a) terjadinya informasi asimetris (*information asymmetry*), bahwa manajemen secara umum memiliki lebih banyak informasi mengenai posisi keuangan yang sebenarnya dan posisi hasil operasi entitas dari pemilik; dan (b) terjadinya konflik kepentingan (*conflict of interest*) karena tujuan yang tidak sama, dimana manajemen tidak selalu bertindak sesuai dengan kepentingan pemilik (Meisser, *et al.*, 2006). Prinsipal melakukan pengawasan untuk memonitor perilaku agen karena jika manajer memaksimumkan kepentingannya sendiri dapat

mengorbankan kepentingan prinsipal. Pengawasan yang baik oleh prinsipal merupakan salah satu komponen tata kelola yang baik. Bentuk pengawasannya seperti membentuk bagian pemilik perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan Kompensasi Dengan kinerja karyawan

Hasibuan (2008:117) mengemukakan bahwa : Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah. Hal ini juga di dukung oleh Mahmudi (2005) dalam Hertati (2009:435) yang menyatakan bahwa keberhasilan perusahaan dalam

mencapai tujuan yang ditetapkan sangat dipengaruhi oleh motivasi, kemauan dan semangat personel dalam perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu alat untuk mempengaruhi motivasi personel dalam perusahaan. Kompensasi yang adil dan mensejahterahkan akan dapat memacu semangat kerja dan memperbaiki moralitas karyawan. Sebaliknya kompensasi yang tidak adil, diskrimatif dan tidak mampu mensejahterahkan karyawannya akan memicu rendahnya motivasi, semangat kerja dan moralitas karyawan. Hal tersebut akan berdampak pada rendahnya kinerja individual yang kemudian menyebabkan rendahnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengertian Pengendalian Internal

Pengendalian internal ialah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil satuan usaha lainnya, yang dirancang untuk mendapat keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan dalam hal-hal berikut: keandalan pelaporan keuangan, kesesuaian dengan undang-undang, dan peraturan yang berlaku, efektifitas dan efisiensi operasi. Jusup (2001:252).

Menurut Mulyadi (2001:163), "sistem pengendalian intern 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.

IAI (2001: 319.2) mendefinisikan Pengendalian internal sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan

keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: (a) Keandalan laporan keuangan, (b) Efektivitas dan efisiensi operasi, dan (c) Kepatuhan terhadap hukum yang berlaku.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas, dapat dipahami bahwa pengendalian internal adalah suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur dan tidak terbatas pada metode pengendalian yang dianut oleh bagian akuntansi dan keuangan, tetapi meliputi pengendalian anggaran, biaya standar, program pelatihan pegawai dan staf pemeriksa intern.

Pengertian sistem informasi akuntansi

Sistem informasi akuntansi menurut Bodnar dan Hopwood (2003) adalah kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya menjadi informasi yang akan dikomunikasikan kepada berbagai pihak pengambil keputusan. Menurut Chusing (2001) mendefinisikan sistem informasi akuntansi sebagai kumpulan dari manusia dan sumber-sumber daya modal di dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk menyediakan informasi keuangan dan juga informasi yang didapat dari pengumpulan dan pengolahan data transaksi.

Diana dan Setiawati (2011) mendefinisikan sistem informasi akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan.

Menurut Krismiaji (2002), sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data

dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis. Untuk dapat menghasilkan informasi yang diperlukan oleh para pembuat keputusan.

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Pengendalian internal terhadap kinerja karyawan

Menurut Permata (2012:7) mengemukakan bahwa komponen-komponen dalam pengendalian internal seperti penaksiran resiko bermanfaat agar perusahaan mengantisipasi terhadap segala resiko yang akan dihadapi dengan adanya hal itu maka karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengantisipasi mengatasi resiko-resiko yang mungkin terjadi. Informasi dan komunikasi akan memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja karena semua karyawan memperoleh dan bertukar informasi yang diperlukan dalam melakukan aktivitas operasional perusahaan. Aktivitas pengendalian akan mendorong karyawan menaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Pemantauan yang baik akan membuat karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja dan lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan pengendalian internal yang baik dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kontribusi tersebut tentunya akan berdampak juga bagi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H₁ : Pengendalian Internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasibuan (2008:117) mengemukakan bahwa Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah.

Fauwzi (2011) menjelaskan bahawa kompensasi yang sesuai menjadi bagian yang sangat penting bagi kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi. Maka dari itu dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan karyawan akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut

H₂ : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Astuti (2014) menyatakan sistem informasi dapat dimanfaatkan oleh banyak pihak untuk mencapai keunggulan perusahaan melalui kecepatan, fleksibilitas, integrasi, dan keakuratan informasi yang dihasilkan. Sistem informasi akuntansi mampu memberikan kesempatan bagi manajer untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan para manajer berpengaruh terhadap perencanaan keuangan, jika pengambilan keputusan dilakukan dengan baik, maka perencanaan keuangan yang mereka buat akan baik pula. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₃ : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh secara simultan pengendalian internal, kompensasi dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ika Listiana (2017) dimana dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh sistem informasi akuntansi, dan pengendalian internal secara simultan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Christopher Tanto Koestartyo, Shierly Yunita, dan Agustinus Nugroho (2016)) dimana dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

H₄ : Secara simultan pengendalian internal, kompensasi dan sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian, yang membantu penelitian dalam pengumpulan dan menganalisis data. Desain ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif kausal yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Rancangan penelitian kuantitatif kausal terdiri dari: rumusan masalah, mengkaji teori (menjawab masalah secara teoritis membuat kerang pemikiran, merumuskan hipotesis (penelitian dan statistic), mengumpulkan data, mengolah data, menyusun hasil penelitian, dan menarik kesimpulan.

Populasi dan Teknik Penentuan Sampel.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2002). Karena jumlah populasi kurang dari 100 responden, maka metode pemilihan sampel yang digunakan adalah metode sensus, yaitu penyebaran kuesioner dilakukan pada semua populasi yang ada. Adapun jumlah populasinya adalah sebanyak 40 responden.

Definisi operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Pengendalian Internal

Pengendalian intern ialah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil satuan usaha lainnya, yang dirancang untuk mendapat keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan dalam hal-hal berikut: keandalan pelaporan keuangan, kesesuaian dengan undang-undang, dan peraturan yang berlaku, efektifitas dan efisiensi operasi. Al Haryono Jusup (2001:252).

2. Kompensasi

Gibson (1996) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan Imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan.

3. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi menurut Bodnar dan Hopwood (2003) adalah kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya menjadi informasi yang akan dikomunikasikan kepada berbagai pihak pengambil keputusan.

Menurut Hall (2001) mendefinisikan sistem informasi akuntansi sebagai kumpulan dari manusia dan sumber-sumber daya modal di dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk menyediakan informasi keuangan dan juga informasi yang didapat dari pengumpulan dan pengolahan data transaksi. Diana dan Setiawati (2011)

mendefinisikan sistem informasi akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan. Menurut Krismiaji (2002), sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis. Untuk dapat menghasilkan informasi yang diperlukan oleh para pembuat keputusan.

4. Kinerja karyawan

Menurut Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Teknik Analisis Data.

Dalam suatu penelitian, jenis data dan hipotesis sangat menentukan dalam ketepatan pemilihan metode analisis. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini maka digunakan beberapa metode analisis data sebagai berikut :

1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2005). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, dengan skor tiap variabel adalah $\geq 0,30$ (Rio,2017)

2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005).

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$ (Ghozali,2005).

2 Uji Asumsi Klasik

1 Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti yang telah diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi yang normal. Pengujian normalitas ini menggunakan uji *Kolmogorov – Smirnov*. Residual dinyatakan normal nilai *Signifikansi Kolmogorov-Smirnov test* menunjukkan angka $\geq 0,30$ (Rio,2017).

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser. Dalam uji Glejser, adanya indikasi terjadi heteroskedastisitas apabila variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen. Jika probabilitas signifikan diatas 0.05, maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

3. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2013). Jika terjadi gejala multikolinearitas yang tinggi, standar error koefisien regresi akan semakin lebar sehingga menyebabkan kemungkinan terjadi kekeliruan menerima hipotesis yang salah dan mengolah hipotesis yang benar. Uji asumsi klasik ini dapat dilakukan dengan jalan mengresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar variabel independen. Untuk mendekteksi ada atau tidaknya multikolinearitas maka dilakukan dengan melihat Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance Value mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai Tolerance yang rendah sama dengan

nilai VIF tinggi karena $VIF = 1/Tolerance Value$. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance Value $\geq 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independennya (Ghozali, 2013).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

4. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen level of significant $\leq 0,05$

5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F-test)

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau

terikat (Ghozali, 2005) dengan *level of significant* $\leq 0,05$

6. Analisis Koefisien Determinasi (Uji R²)

Uji R² atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R²) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 (R² = 0), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila R² = 1, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila R² = 1, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R² nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sudah valid dan reliabel, karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 20.

a. Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan untuk menguji bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji tersebut dikatakan valid jika korelasinya $\geq 0,30$ (Sugiyono, 2014:212).

Berdasar hasil pengolahan data dengan program spss versi 20 maka semua item pernyataan untuk seluruh variabel dependen dan independen memiliki kriteria valid untuk setiap item pernyataan dengan nilai korelasi $\geq 0,30$. Hal ini berarti setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur dalam kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014:203) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel dependen dan independen $\geq 0,60$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Hal ini menunjukkan setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten.

2 Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji normalitas residual dengan menggunakan uji statistik *non paramatik Kolmogorov-Smirnov*. Jika

probabilitas signifikan nilai residual \geq 0.05 berarti residual terdistribusi normal. Hasil uji normalitas ditunjukkan pada Tabel 4.1

Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengendalian intern	Kompensasi	Sistem Informasi Akuntansi	Kinerja Karyawan
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	30,13	24,18	14,53	30,43
	Std. Deviation	5,336	3,046	3,816	6,417
Most Extreme Differences	Absolute	,191	,127	,200	,199
	Positive	,099	,090	,095	,128
	Negative	-,191	-,127	-,200	-,199
Kolmogorov-Smirnov Z		1,206	,804	1,262	1,256
Asymp. Sig. (2-tailed)		,109	,538	,083	,085

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* seluruh variabel Independen dan dependen > 0,05. Maka dapat disimpulkan penelitian ini telah memenuhi uji Normalitas.

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,672	7,410		1,305	,200		
Pengendalian internal	,551	,221	,458	2,492	,017	,450	2,221
Kompensasi	-,093	,262	-,044	-,357	,723	,985	1,015
Sistem Informasi Akuntansi	,441	,309	,263	1,427	,162	,450	2,222

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi

ditemukan adanya korelasi antar variabel. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai

tolerance dan tolerance Inflation Factor (VIF). Hasil Uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel 4.2

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas terlihat bahwa nilai tolerance $\geq 0,1$ untuk seluruh variabel dan nilai VIFnya ≤ 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian residual untuk

semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser. Dalam uji Glejser, adanya indikasi terjadi heteroskedastisitas apabila variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen. Jika probabilitas signifikan diatas 0.50, maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada tabel 4.3

Tabel 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,441E-016	7,410		,000	1,000
1 Pengendalian intern	,000	,221	,000	,000	1,000
Kompensasi	,000	,262	,000	,000	1,000
Sistem Informasi Akuntansi	,000	,309	,000	,000	1,000

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas hasil uji Glejser menunjukan nilai signifikan $\geq 0,05$. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model

persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.4
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,672	7,410		1,305	,200
	pengendalian intern	,551	,221	,458	2,492	,017
	Kompensasi	-,093	,262	-,044	-,357	,723
	Sistem Informasi Akuntansi	,441	,309	,263	1,427	,162

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4. Hasil Uji F

Hasil uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji

pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel 4.5, jika nilai sig \leq 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, sedangkan jika nilai sig $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 4.5
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	725,544	3	241,848	9,891	,000 ^b
	Residual	880,231	36	24,451		
	Total	1605,775	39			

Berdasarkan Hasil uji f pada tabel 4.5 sebesar 9,891 menunjukkan bahwa variabel pengendalian intern, kompensasi, dan sistem informasi akuntansi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengendalian

intern kompensasi dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian model regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel 4.4 dilihat pada nilai B. Berdasarkan tabel 4.4 diatas maka didapat persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,672 + 0,551X_1 - 0,093X_2 + 0,441X_3$$

Model persamaan dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel pengendalian internal (X_1) diperoleh sebesar 0,551

- dengan koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengendalian internal yang dilakukan oleh perusahaan yayasan Mercy Indonesia meningkat satu-satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,551.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X₂) diperoleh sebesar -0,093 dengan koefisien negatif. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yayasan Mercy Indonesia menurun satu-satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,093
 3. Koefisien regresi variabel sistem informasi akuntansi (X₃) diperoleh sebesar 0,441 dengan koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi yang diterapkan perusahaan yayasan Mercy Indonesia meningkatkan satu-satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,441

6. Koefisien Determinan (R²)

Uji R² atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya.

Tabel 4.6
Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,672 ^a	,452	,406	4,945

Tabel 4.6 *Model Summary* menunjukkan *Adjusted R Square* sebesar 0,406. Hasil ini berarti ada kontribusi sebesar 40,6% dan sisanya 59,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan Pada Yayasan Mercy Indonesia Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.4 pengendalian internal perusahaan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,551 dan tingkat signifikansi sebesar 0.017<0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel

pengendalin internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik pengendalian internal yang dilakukan oleh Yayasan Mercy Indonesia maka semakin baik tingkat kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2015) menunjukkan hasil lingkungan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan pada Divisi Pelayanan Medis di RS. Jember Klinik,

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada Yayasan Mercy Indonesia

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.4 kompensasi yang diberikan perusahaan memiliki koefisien regresi sebesar $-0,093$ dan tingkat signifikan sebesar $0,723 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya kinerja karyawan pada Yayasan Mercy Indonesia akan tetap bagus walaupun kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan hal ini disebabkan oleh perusahaan ini bergerak dibidang pelayanan sosial. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Firzianah Mustika Utami (2014). yang menyatakan bahwa Pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Omega Alpha Land,depok.

3. Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan Pada Yayasan Mercy Indonesia

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.4 sistem informasi yang diterapkan perusahaan memiliki koefisien regresi sebesar $0,441$ dan tingkat signifikan sebesar $0,162 >$ dari $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya karyawan pada Yayasan Mercy Indonesia tidak begitu membutuhkan sistem yang bagus untuk melakuakn pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Listiana (2017) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada studi kasus pada kspps bina insan mandiri.

4 Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan Hasil uji f pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel pengendalian intern,

kompensasi, dan sistem informasi akuntansi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern kompensasi dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Responden pada penelitian ini berjumlah 40 (empat puluh) karyawan yang bekerja di Yayasan Mercy Indonesia.

Berdasarkan data yang sudah di kumpulkan dan diolah menggunakan model regresi berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa variabel pengendalian intenal berpengaruh terhadap turunya kinerja karyawan pada Yayasan Mercy Indonesia, sedangkan kompensasi dan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap turunya kinerja karyawan pada Yayasan Mercy Indonesia
- 2) Hasil pengujian secara simultan membuktikan bahwa variabel pengendalian intern kompensasi dan sistem informasi akuntansi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Mercy Indonesia dengan nilai signifikansi $0,05$ dan mempunyai kontribusi sebesar $40,6\%$ dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan simpulan dan hasil penelitian diatas, maka saran

yang diajukan sehubungan dengan penelitian ini adalah:

- 1) Bagi Yayasan mercy Indonesia disarankan untuk mencari faktor penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menggunakan variabel yang berbeda yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menamabah jumlah responden serta menggunakan perusahaan yang ukurannya lebih luas dari penelitian ini.
- 3) Saran disusun berdasarkan temuan penelitian yang telah dibahas. Saran dapat mengacu pada tindakan praktis, pengembangan teori baru, dan/atau penelitian lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Arsiningsih.Diatmika.Darmawan.(2015). Pengaruh penggunaan teknologi informasi, efektivitas sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat di kabupaten Buleleng dan Bangli, e-Journal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha. Jurusan Akuntansi Program S1, Vol 3, No.1

Bodnar, G.H dan Hopwood, W.S. (2003).Sistem informasi akuntansi, Edisi 8. Jakarta: Salemba Empat.

Dewi, S.P. (2012). Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap

kinerja karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU anak cabang Perusahaan Rb.Group). Jurnal Nominal. Vol. 1, No. 1.

Diana, A. dan L, Setiawati. (2011). Sistem informasi akuntansi; perancangan, proses, dan penerapan. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Efendi.Supheni.Astutik. (2013). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan kinerja karyawan terhadap keefektifan pengendalian internal di koperindo Jatim cabang Nganjuk. Cahaya Aktiva. Vol.03 No.2.

Ghozali, Imam. (2013). Model persamaan struktural konsep dan aplikasi dengan program amos versi 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hall, J.A. (2001). Sistem informasi akuntansi. Edisi 3, Jakarta: Salemba Empat.

Ika Listiana (2017) Pengaruh Sistem Informasi Akutansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KPPS Bina Insan Mandiri) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Indriantoro, N dan Supomo, B. (1999).Metode penelitian bisnis, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.

-
- Kasandra, N.M dan Juliarsa, G. (2016).Pengaruh kualitas penerapan SIA, pemanfaatan dan kepercayaan teknologi informasi pada kinerja karyawan.E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 8.3. Vol 14, No.1, Hal: 539-547.
- Krismiaji.(2002). Sistem informasi akuntansi. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Maharani, F.L. (2015).Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di rumah sakit Jember Klinik, Jurnal Akuntansi Universitas Jember.Vol. 13 No. 2.
- Oktarnia, L. (2014). Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada bidang keuangan rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan. Tanjung Pinang: Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Putra, I Kadek.A.M dan Putra, I Made P.D.W. (2016).Pengaruh efektivitas penggunaan, kepercayaan, keahlian pengguna, dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.Vol.1 No.2. Hal: 1516-1545 .
- Rahayu, Puji. (2013). Pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti. Riau: Universitas Riau.
- Rizaldi, Fahmi. (2015). Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya.Jurnal Ilmu & Riset Akuntans.Vol. 4 No.10.
- Sugiyono. 2014. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M.S.P. 2008 Organisasi dan Motivasi, Dasar peningkatan produktifitas. Jakarta. Bina Aksara.
- Zahro (2016). Pengaruh pengendalian intern dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pemerintah daerah kabupaten kodus. Universitas Stikubank, semarang