



---

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KOPERASI PINJAM (KSP) KOPERASI KREDIT (KOPDIT) PINTU AIR DI KABUPATEN SIKKA)**

Oleh

**Hermanus Reo<sup>1)</sup>, Iriany Dewi Soleiman<sup>2)</sup> & Yoanelita Maria Hopong<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Akuntansi, Universitas Flores

JL. Sam Ratulangi, Ende

Email: <sup>1</sup>[hermanreo1970@gmail.com](mailto:hermanreo1970@gmail.com) , <sup>2</sup>[irianydwedi96@gmail.com](mailto:irianydwedi96@gmail.com) & <sup>3</sup>[helmiyoanelita@gmail.com](mailto:helmiyoanelita@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif masing-masing variabel, yaitu sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern meliputi lingkungan pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, pemantauan terhadap kinerja karyawan pada KSP Koperasi Kredit Pintu Air di Kabupaten Sikka. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini melalui observasi dan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, penilaian resiko berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, aktivitas pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pemantauan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Sistem Informasi Akuntansi, Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, Informasi dan Komunikasi, Aktivitas Pengendalian & Pemantauan**

**PENDAHULUAN**

Di era globalisasi sekarang ini, perubahan lingkungan perusahaan atau badan usaha semakin kompleks dan kompetitif. Setiap perusahaan atau badan usaha dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, mengatasi segala kebutuhan konsumen, dan menghadapi persaingan yang ketat dengan perusahaan atau badan usaha lain. Perusahaan atau badan usaha yang ingin tetap bertahan harus menghadapi perubahan tersebut dengan strategi masing-masing. Salah satu strategi dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja yang efektif dapat tercermin dari adanya peningkatan kualitas tenaga kerja, peningkatan produktivitas, adanya penurunan absensi karyawan, dan juga penurunan perputaran tenaga kerja (Rahayu, 2013).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya sistem informasi akuntansi mempunyai peranan yang penting dalam kinerja karyawan yakni menyediakan laporan keuangan yang relevan dan reliabel yang dapat digunakan sebagai bahan informasi serta dasar untuk pengambilan keputusan. Semakin baik kualitas sistem informasi akuntansi maka pengguna sistem akan merasa puas (Mirnasari & Suardhika, 2018).

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh sistem pengendalian intern. Sistem pengendalian intern didesain untuk mengatur aktivitas anggota dalam badan usaha. Tercapainya pengendalian intern yang baik dalam badan usaha tentu akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan (Mirnasari & Suardhika, 2018).



Koperasi simpan pinjam (KSP) Koperasi Kredit (Kopdit) Pintu Air merupakan lembaga ekonomi masyarakat yang lebih mengutamakan kesejahteraan dan kemakmuran para anggota. Usaha pokok koperasi simpan pinjam (KSP) Kopdit Pintu Air adalah simpan pinjam. Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Kopdit Pintu Air lima tahun terakhir menunjukkan peningkatan dari segi jumlah kantor cabang maupun simpan pinjam yang disalurkan pada masyarakat. Peningkatan jumlah kantor dan kegiatan simpan pinjam dapat dikarenakan kepercayaan masyarakat yang meningkat, maka KSP Kopdit Pintu Air harus dapat mengedepankan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern yang lebih maksimal. Untuk mencapai hal tersebut diatas, KSP Kopdit Pintu Air lebih memperhatikan kinerja karyawan.

Besarnya suatu koperasi berbanding lurus dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan, sama halnya terjadi di KSP Kopdit Pintu Air. Penerimaan karyawan tentu melalui proses seleksi, namun proses seleksi tidak menjamin maksimalnya kinerja karyawan, dimana tiap karyawan mempunyai beragam latar belakang. Ika and Ade (2017) mengatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intern (yang berhubungan dengan sifat, sikap, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, dan variabel personal lainnya) dan faktor ekstern ( yang berhubungan dengan kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem, upah, dan lingkungan sosial).

Penelitian yang dilakukan oleh Ika and Ade (2017) mengenai Pengaruh Sistem Akuntansi dan Sistem Pengendalian Intern meliputi lingkungan pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, dan pemantauan terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah (KSPPS) Bina Insan Mandiri (BIM) Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitiannya sistem informasi akuntansi,

penilaian resiko dan pemantauan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan pengendalian, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain dilakukan oleh Zahro (2016) mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern meliputi lingkungan pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, dan pemantauan terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Kudus. Hasil penelitiannya sistem informasi akuntansi maupun pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, pemantauan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

## LANDASAN TEORI

### Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Susanto (2017), sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan/integrasi dari sub-sub sistem/komponen baik pihak fisik maupun nonfisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan. Komponen yang termasuk di dalam sistem informasi akuntansi terdiri dari *ci*, *software*, prosedur, *database*, dan jaringan komunikasi.

### Sistem Pengendalian Intern

Menurut Made Artana, Meitriana, and Purdanti (2014), sistem pengendalian intern merupakan suatu sistem yang 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. Komponen pengendalian intern: Standar Audit Seksi 319 Pertimbangan atas Pengendalian Intern dalam Audit Laporan Keuangan Lampiran A paragraf 84 menjelaskan 5 komponen pengendalian intern, yaitu



lingkungan pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, pemantauan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Torang (2013), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

### **Koperasi**

Koperasi simpan pinjam didirikan untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya memperoleh pinjam dengan modal dan bunga yang ringan, koperasi simpan pinjam berusaha untuk mencegah para anggotanya terlibat dalam jeratan kaum lintah darat pada waktu mereka memerlukan sejumlah uang dengan jalan menggiatkan tabungan dengan mengatur pemberian uang dengan bunga yang serendahnya. Menurut Rudianto (2010), koperasi simpan pinjam merupakan koperasi yang bergerak dalam bidang pemupukan simpanan dana dari para anggotanya untuk kemudian dipinjamkan kembali kepada para anggota yang memerlukan bantuan dana. Kegiatan utama koperasi simpan pinjam adalah menyediakan jasa penyimpanan dan peminjaman dana kepada anggota koperasi.

### **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>2</sub> : Lingkungan Pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H<sub>3</sub> : Penilaian resiko berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>4</sub> : Informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H<sub>5</sub> : Aktivitas pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H<sub>6</sub> : Pemantauan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berupa skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka atau statistik

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Koperasi Kredit (Kopdit) Pintu Air di Kabupaten Sikka dengan 1 (satu) unit Koperasi Pusat yang terletak di Dusun Rotat, Desa Ladagohar, Kecamatan Nita dan 9 (sembilan) Koperasi Cabang yang tersebar di Kabupaten Sikka.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan jumlah terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada KSP Kopdit Pintu Air di Kabupaten Sikka yaitu sebanyak 194 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sujarweni, 2015). Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 responden.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa jawaban dari kuesioner sedangkan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah jurnal-jurnal yang berkaitan dengan judul penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian, yaitu observasi merupakan pengamatan secara langsung objek yang diteliti untuk melihat situasi dan kondisi



objek tersebut. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan responden untuk dijawab. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data dari berbagai literatur guna memperoleh dasar teori-teori.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif dari suatu data yang dapat dilihat dari nilai-nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi. Statistik deskriptif didasarkan pada jawaban responden yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Hasil Statistika Deskriptif**

	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Mean Teoritis	Mean Aktual	Standar Deviasi
SIA (X <sub>1</sub> )	5-25	18-25	15	21.83	2.30
LP (X <sub>2</sub> )	5-25	18-25	15	21.7	2.33
PR (X <sub>2</sub> )	5-25	9-15	9	12.9	1.42
IK (X <sub>4</sub> )	5-25	9-15	9	12.3	1.21
AP (X <sub>4</sub> )	5-25	17-25	15	20.76	2.04
P (X <sub>5</sub> )	5-25	9-15	9	12.55	1.64
KK (Y)	5-25	17-25	11	20.6	1.68

Berdasarkan tabel diatas dapat disajikan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

1. Sistem informasi akuntansi, nilai meannya 21,83. Nilai mean ini lebih besar dari nilai mean teorits ( $21,83 > 15$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi maka kinerja karyawan semakin baik.
2. Lingkungan pengendalian, nilai meannya adalah 21,7. Nilai mean ini leboh besar dari nilai mean teoritis ( $21,7 > 15$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan

pengendalian yang baik dapat mendorong kinerja karyawan untuk meningkatkan kerjanya.

3. Penilaian resiko, nilai meannya adalah 21,7. Nilai mean ini lebih besar dari nilai mean teoritis ( $12,9 > 9$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penilaian resiko atau pencegahan terhadap resiko maka kinerja semakin baik.
4. Informasi dan komunikasi, nilai meannya adalah 12,3. Nilai mean ini lebih besar dari nilai mean teoritis ( $12,3 > 9$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik informasi dan komunikasi yang disampaikan maka kinerja karyawan semakin baik.
5. Aktivitas pengendalian, nilai meannya adalah 20,76. Nilai mean ini lebih besar dari nilai mean teoritis ( $20,76 > 15$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik karyawaan menaati dan melaksanakan peraturan maka kinerja akryawan semakin baik.
6. Pemantauan, nilai meannya 12,55. Nilai mean ini lebih besar dari nilai mean teoritis ( $12,55 > 9$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin sering dilakukan pemantauan dari pihak manajemen maka kinerja karyawan semakin baik.
7. Kinerja karyawan, nilai meannya adalah 20,6. Nilai mean ini lebih besar dari nilai mean teoritis ( $20,6 > 15$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan baik

### Uji Validitas Data

Pengujian ini menggunakan *pearson correlation* dengan membandingkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ . Berikut disajikan hasil penelitian validitas dengan responden sebanyak 60 karyawan:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	RHitung	R tabel	Keterangan
Sistem Informasi Akunransi (X <sub>1</sub> )	0,787	0,254	Valid
Lingkungan Pengendalian (X <sub>2</sub> )	0,812	0,254	Valid
Penilaian Resiko (X <sub>3</sub> )	0,846	0,254	Valid
Informasi dan Komunikasi (X <sub>4</sub> )	0,798	0,254	Valid



Aktivitas Pengendalian ( $X_5$ )	0,736	0,254	Valid
Pemantauan ( $X_6$ )	0,903	0,254	Valid
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,724	0,254	Valid

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa setiap variabel dinyatakan valid karena  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$ . ( $f_{hitung} > 0,254$ ). Dengan demikian syarat validitas dari alat ukur dapat terpenuhi dan dapat digunakan untuk pengujian lanjutan.

### Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika memiliki *cronbach akpha*. Berikut ini disajikan hasil pengujian reliabilitas:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ )	0,833	Reliabel
Lingkungan Pengendalian ( $X_2$ )	0,833	Reliabel
Penilaian Resiko ( $X_3$ )	0,789	Reliabel
Informasi dan Komunikasi ( $X_4$ )	0,789	Reliabel
Aktivitas Pengendalian ( $X_5$ )	0,781	Reliabel
Pemantauan ( $X_6$ )	0,889	Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,766	Reliabel

Perhitungan nilai koefisien reliabilitas untuk instrumen penelitian yang digunakan diperoleh hasilnya. Nilai *cronbach alpha* setiap variabel  $> 0,6$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yan digunakan dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berikut ini adalah tabel hasil uji normalitas sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

One Sample Kolmogrov-Smirnov Test				
Variabel	Kolmogrov Smirnov	Asymp Sig	Sig	Status
<i>Unstandardized Variabel</i>	0,140	0,168	$p > 0,05$	Normal

Uji normalitas menunjukkan pengaruh nilai Kolmogrov-Smirnov adalah 0,140 dan signifikan pada 0,168. Jadi, nilai signifikan *Kolmogrov-Smirnov*  $> 0,05$  maka data terdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Berikut dibawah ini adalah hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ )	1,199	0,834	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Pengendalian ( $X_2$ )	3,544	0,282	Bebas Multikolinieritas
Penilaian Resiko ( $X_3$ )	1,445	0,692	Bebas Multikolinieritas
Informasi dan Komunikasi ( $X_4$ )	1,510	0,662	Bebas Multikolinieritas
Aktivitas Pengendalian ( $X_5$ )	1,689	0,592	Bebas Multikolinieritas
Pemantauan ( $X_6$ )	2,532	0,395	Bebas Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk keenam variabel menunjukkan nilai  $VIF < 10$  dan *Tolerance Value*  $> 0$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar independen dalam model ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Berikut dibawah ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ )	0,075	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Pengendalian ( $X_2$ )	0,081	Bebas Heteroskedastisitas
Penilaian Resiko ( $X_3$ )	0,161	Bebas Heteroskedastisitas
Informasi dan Komunikasi ( $X_4$ )	0,088	Bebas Heteroskedastisitas
Aktivitas Pengendalian ( $X_5$ )	0,091	Bebas Heteroskedastisitas
Pemantauan ( $X_6$ )	0,480	Bebas Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dan menunjukkan bahwa tingkat signifikan dari variabel sistem informasi akuntansi, lingkungan pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, dan pemantauan  $> 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Berganda

Berikut ini adalah hasil uji analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil uji regresi berganda**

Variabel Independen	Koefisien Regresi	$t_{hitung}$	Sig t
(Konstanta)	2,451	1,721	0,091
Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ )	0,103	3,370	0,001
Lingkungan Pengendalian ( $X_2$ )	0,251	4,843	0,000



Penilaian Resiko ( $X_3$ )	0,129	2,376	0,021
Informasi dan Komunikasi ( $X_4$ )	0,346	5,305	0,000
Aktivitas Pengendalian ( $X_5$ )	0,194	4,743	0,000
Pemantauan ( $X_6$ )	0,431	6,911	0,000
$F_{hitung}$	106,341		
$F_{tabel}$	2,275		
$t_{tabel}$	2,005		
R	0,961		
Signifikan F	0		
Adjusted $R^2$	0,915		

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

$$\text{Kinerja karyawan} = 2,451 + 0,103X_1 + 0,251X_2 + 0,139X_3 + 0,346X_4 + 0,194X_5 + 0,431X_6$$

### Uji Hipotesis

#### Uji Statistik 1

- 1) Hipotesis 1. Hasil pengujian menunjukan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari hasil uji koefisien regresi sebesar 0,103,  $t_{hitung}$  sebesar 3,370 dengan tingkat signifikan 0,001
- 2) Hipotesis 2. Hasil pengujian menunjukan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari hasil uji koefisien regresi sebesar 0,251,  $t_{hitung}$  sebesar 4,843 dengan tingkat signifikan 0,000
- 3) Hipotesis 3. Hasil pengujian menunjukan bahwa penilaian resiko berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari hasil uji koefisien regresi sebesar 0,129,  $t_{hitung}$  sebesar 2,376 dengan tingkat signifikan 0,021
- 4) Hipotesis 4. Hasil pengujian menunjukan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari hasil uji koefisien regresi sebesar 0,346,  $t_{hitung}$  sebesar 5,305 dengan tingkat signifikan 0,000

- 5) Hipotesis 5. Hasil pengujian menunjukan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari hasil uji koefisien regresi sebesar 0,194,  $t_{hitung}$  sebesar 4,743 dengan tingkat signifikan 0,000
- 6) Hipotesis 6. Hasil pengujian menunjukan bahwa pemantauan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari hasil uji koefisien regresi sebesar 0,431,  $t_{hitung}$  sebesar 6,911 dengan tingkat signifikan 0,000.

#### Uji F

Berdasarkan tabel 4.6, hasil analisis diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 106,341 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,275 ( $df = n-k-1 = 60-6-1=53$ ). Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $106,341 > 2,275$ ) dan tingkat signifikannya  $0,000 < 0,05$ ., artinya secara bersama-sama atau secara simultan variabel sistem informasi akuntansi, lingkungan pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, dan pemantauan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.6 besarnya nilai *adjusted R square* diperoleh sebesar 0,915 atau 91,5%. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 91,5%. Sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 91,5\%) = 8,5\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Pintu Air di Kabupaten Sikka. Sistem informasi akuntansi memberikan nilai tambah bagi pengguna yang pada akhirnya



- berdampak baik pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Lingkungan pengendalian berpengaruh positif karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan KSP Kopdit Pintu Air di Kabupaten Sikka. Lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi yang baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
  3. Penilaian resiko, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Pintu Air di Kabupaten Sikka. Apabila karyawan dapat meminimalisir resiko pada saat menjalankan tugas maka kinerja karyawan dinilai baik.
  4. Informasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Pintu Air di Kabupaten Sikka. Informasi dan komunikasi akan memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja karyawan karena setiap karyawan memperoleh dan menukar informasi dalam melakukan aktivitas operasional suatu badan usaha.
  5. Aktivitas pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Pintu Air di Kabupaten Sikka. Aktivitas pengendalian dapat mendorong karyawan menaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Karyawan yang sudah melaksanakan dan mematuhi peraturan yang telah dibuat, maka kinerja karyawan dinilai baik.
  6. Pemantauan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Pintu Air di Kabupaten Sikka. Pemantauan yang baik akan membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja.

#### Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain yang memungkinkan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, misalnya motivasi kerjaserta menggunakan tempat atau jenis perusahaan yang berbeda selain koperasi

- seperti pegadaian, kantor PLN, dan rumah sakit agar hasilnya tidak mewakili satu perusahaan saja.
2. Penelitian selanjutnya dianjurkan menggunakan metode lain dalam pengambilan data seperti metode wawancara agar memperluas kemungkinan jawaban yang diberikan oleh responden.
  3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan bagi ilmu pengetahuan dan teknologi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ika, L., & Ade, S. (2017). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSPPS Bina Insan Mandiri)*. IAIN Surakarta.
- [2] Made Artana, M. P., Meitriana, S. P. M. A., & Purdanti, N. M. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan Karyawan terhadap Kualitas Sistem Pengendalian Intern pada Koperasi Serba Usaha. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1), 5228.
- [3] Mirnasari, P. D., & Suardhika, I. M. S. (2018). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23(1), 567-594.
- [4] Rahayu, R. P. (2013). *Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma)* Universitas Riau, Riau.
- [5] Rudianto, A. K. (2010). Penerbit Erlangga: Jakarta.
- [6] Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- [7] Susanto, A. (2017). *Sistem Informasi Manajemen: Konsep dan Pengembangan Secara Terpadu*. Bandung: Lingga Jaya.
- [8] Torang, S. (2013). *Organisasi dan manajemen*. Bandung: Alfabeta.



- 
- [9] Zahro, N. I. (2016). *Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern terhadap kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus*. Paper presented at the "Proceeding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu dan Call for Paper Unisbank".