

## BAB IV

### HASIL DAN ANALISA DATA

#### 4.1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini responden yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja menggunakan sistem informasi akuntansi pada BPR di Kota Semarang. Penulis telah menyebarkan kuesioner secara langsung maupun via *google form* kepada BPR di Kota Semarang sejak bulan September 2020.

**Tabel 4.1. Data Pengembalian Kuesioner**

NO.	NAMA BPR	KUESIONER YANG DIKIRIMKAN	KUESIONER YANG KEMBALI
1.	BPR BKK KOTA SEMARANG	20	15
2.	BPR JATENG	10	9
3.	BPR RUDO INDOBANK	10	8
4.	BPR ADIL JAYA ARTHA	10	7
5.	BPR ARTHA MUKTI SANTOSA	10	6
6.	BPR ARTHA TANAH MAS	-	7
7.	BPR GUNUNG KINIBALU	10	6
	<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>58</b>

Penulis telah menyebarkan 70 kuesioner secara langsung dan terdapat 51 kuesioner yang kembali dari 6 BPR yang penyebarannya secara langsung, dan ada 7 kuesioner dari 1 BPR yang penyebaran kuesionernya menggunakan *google form*. Beberapa BPR yang tidak termasuk dalam sampel disebabkan karena BPR tersebut menolak untuk menjadi objek penelitian, dan ada beberapa BPR yang tidak merespon atau tidak ada kejelasan saat peneliti melakukan konfirmasi.

**Tabel 4.2. Data Kriteria Responden Penelitian**

<b>NO.</b>	<b>NAMA BPR</b>	<b>KARYAWA N YANG MENGGUN AKAN SIA</b>	<b>MASA KERJA &lt; 1 TAHUN</b>	<b>RESPONDEN</b>
1.	BPR BKK KOTA SEMARANG	15	0	15
2.	BPR JATENG	9	1	8
3.	BPR RUDO INDOBANK	8	0	8
4.	BPR ADIL JAYA ARTHA	7	0	7
5.	BPR ARTHA MUKTI SANTOSA	6	0	6
6.	BPR ARTHA TANAH MAS	7	3	4
7.	BPR GUNUNG KINIBALU	6	0	6
	<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>4</b>	<b>54</b>

Dari 58 kuesioner yang telah kembali, terdapat 4 responden yang tidak memenuhi kriteria pengujian dikarenakan lama bekerja karyawan kurang dari 1 tahun, sehingga jumlah responden yang menjadi penelitian berjumlah 54 responden.

#### **4.2. Gambaran Umum Responden**

Gambaran umum responden pada penelitian ini menjelaskan mengenai usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan jabatan.

**Tabel 4.3. Usia**

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 29 TAHUN	13	24.1	24.1	24.1
	30 - 39 TAHUN	25	46.3	46.3	70.4
	40 - 49 TAHUN	10	18.5	18.5	88.9
	≥ 50 Tahun	6	11.1	11.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Usia responden karyawan BPR di Kota Semarang yang telah memenuhi syarat penelitian yaitu terdapat 13 orang (24,1%) yang berusia 20-29 tahun, 25 orang (46,3%) yang berusia 30-39 tahun, 10 orang (18,5 %) yang berusia 40-49 tahun, serta terdapat 6 orang (11,1 %) yang berusia 50 tahun keatas. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak berusia sekitar 30-39 tahun.

**Tabel 4.4. Jenis Kelamin**

		JENIS_KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	28	51.9	51.9	51.9
	P	26	48.1	48.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Dalam data tersebut diketahui bahwa jenis kelamin 54 responden karyawan BPR di Kota Semarang yang telah memenuhi syarat penelitian yaitu terdapat 28 orang karyawan laki-laki (51,9%) dan terdapat 26 orang karyawan perempuan (48,1%). Data diatas menunjukkan bahwa kebanyakan responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 4.5. Pendidikan Terakhir**

**PENDIDIKAN\_TERAKHIR**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	11	20.4	20.4	20.4
	S1	40	74.1	74.1	94.4
	S2	3	5.6	5.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Gelar pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan BPR di Kota Semarang yang menjadi responden dalam penelitian ini cukup beragam. Terdapat 11 orang (20,4%) karyawan yang bergelar D3, 40 orang (74,1%) karyawan yang bergelar S1, dan 3 orang (5,6%) karyawan yang memiliki gelar S2. Jumlah gelar pendidikan terakhir yang paling banyak dimiliki oleh responden dalam penelitian ini adalah gelar S1.

**Tabel 4.6. Lama Bekerja**

**LAMA\_BEKERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 TAHUN	18	33.3	33.3	33.3
	6 - 10 TAHUN	24	44.4	44.4	77.8
	>10 TAHUN	12	22.2	22.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Lama bekerja karyawan BPR di Kota Semarang yang menjadi responden dalam penelitian ini bermacam-macam. Terdapat 18 orang (33,3%) karyawan yang telah bekerja selama 1-5 tahun, 24 orang (44,4%) karyawan yang telah bekerja selama 6-10 tahun, dan terdapat 12 orang (22,2%) karyawan

yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Berdasarkan hasil tersebut, kebanyakan responden telah bekerja selama 6-10 tahun di BPR.

**Tabel 4.7. Jabatan**

**JABATAN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Audit Internal	7	13.0	13.0	13.0
Account Maintenance	2	3.7	3.7	16.7
Teknologi Informasi	5	9.3	9.3	25.9
Manrisk, kepatuhan dan APU PPT	2	3.7	3.7	29.6
Literasi	2	3.7	3.7	33.3
Kolektor	2	3.7	3.7	37.0
Marketing	2	3.7	3.7	40.7
Umum	2	3.7	3.7	44.4
Operasional	10	18.5	18.5	63.0
Accounting	8	14.8	14.8	77.8
SPI	3	5.6	5.6	83.3
SDM	2	3.7	3.7	87.0
Keuangan	3	5.6	5.6	92.6
Funding Officer	3	5.6	5.6	98.1
Analisis	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Pada penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner kepada setiap karyawan BPR di Kota Semarang. Oleh karena itu penulis mengklasifikasikan jabatan menjadi 15 bagian yang merupakan divisi dari setiap BPR yang ada. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 7 orang (13%) responden yang menjabat sebagai audit internal, 5 orang (9,3%) responden menjabat di bagian teknologi informasi, 10 orang (18,5%) responden menjabat di bagian operasional, 8 orang (14,8%) responden menjabat sebagai accounting, dan 1 orang (1,9%) responden yang menjabat di bagian analisis. Kemudian di divisi SPI, keuangan, dan Funding Officer terdapat 3 orang (5,6%) responden pada

masing-masing divisi tersebut. Selain itu, pada divisi account maintenance; manrisk, kepatuhan, dan APU PPT; literasi; kolektor; marketing; umum; dan SDM terdapat 2 orang (3,7%) responden di masing-masing divisi tersebut. Berdasarkan tabel diatas, responden paling banyak menjabat di divisi operasional BPR.

#### **4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Data adalah salah satu faktor terpenting dalam menentukan kualitas hasil penelitian. Oleh karena itu, data yang berkualitas akan menghasilkan hasil yang berkualitas pula. Agar data yang dimiliki berkualitas, maka instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data harus valid dan reliabel. Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner, maka kuesioner tersebut perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

##### **a) Uji Validitas**

Uji validitas merupakan alat uji untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinilai valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai sig. (2-tailed) dengan probabilitas 0,05. Kuesioner dinilai valid jika nilai sig. (2-tailed) < 0,05 dan nilai Pearson Correlation adalah positif.

**Tabel 4.8. Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi (X1)**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Keterangan</b>
<b>SIA 1</b>	0,000	0,570	<b>Valid</b>
<b>SIA 2</b>	0,000	0,655	<b>Valid</b>
<b>SIA 3</b>	0,000	0,502	<b>Valid</b>
<b>SIA 4</b>	0,000	0,699	<b>Valid</b>
<b>SIA 5</b>	0,000	0,661	<b>Valid</b>
<b>SIA 6</b>	0,000	0,702	<b>Valid</b>
<b>SIA 7</b>	0,000	0,739	<b>Valid</b>
<b>SIA 8</b>	0,000	0,625	<b>Valid</b>

Terdapat delapan pertanyaan tentang Sistem Informasi Akuntansi (SIA), yaitu SIA\_1, SIA\_2, SIA\_3, SIA\_4, SIA\_5, SIA\_6, SIA\_7, dan SIA\_8. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) masing-masing indikator pertanyaan kurang dari 0.05 dan Pearson Correlation masing-masing indikator pertanyaan bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedelapan indikator pertanyaan tersebut valid untuk mengukur variabel Sistem Informasi Akuntansi (SIA).

**Tabel 4.9. Uji Validitas Lingkungan Pengendalian (X2)**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Keterangan</b>
<b>LP 1</b>	0,000	0,630	<b>Valid</b>
<b>LP 2</b>	0,000	0,622	<b>Valid</b>
<b>LP 3</b>	0,000	0,570	<b>Valid</b>
<b>LP 4</b>	0,000	0,678	<b>Valid</b>
<b>LP 5</b>	0,000	0,744	<b>Valid</b>
<b>LP 6</b>	0,000	0,796	<b>Valid</b>
<b>LP 7</b>	0,000	0,789	<b>Valid</b>
<b>LP 8</b>	0,000	0,765	<b>Valid</b>
<b>LP 9</b>	0,000	0,477	<b>Valid</b>

Terdapat sembilan pertanyaan tentang lingkungan pengendalian, yaitu LP\_1, LP\_2, LP\_3, LP\_4, LP\_5, LP\_6, LP\_7, LP\_8, dan LP\_9. Berdasarkan output, didapatkan hasil bahwa kesembilan pertanyaan tersebut memiliki nilai Sig. (2-tailed) kurang dari 0.05 dan Pearson Correlation masing-masing indikator pertanyaan bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa kesembilan indikator pertanyaan tersebut valid untuk mengukur variabel lingkungan pengendalian.



**Tabel 4.10. Uji Validitas Penilaian Risiko (X3)**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Keterangan</b>
<b>PR_1</b>	0,000	0,761	<b>Valid</b>
<b>PR_2</b>	0,000	0,573	<b>Valid</b>
<b>PR_3</b>	0,000	0,729	<b>Valid</b>
<b>PR_4</b>	0,000	0,743	<b>Valid</b>
<b>PR_5</b>	0,000	0,641	<b>Valid</b>
<b>PR_6</b>	0,000	0,767	<b>Valid</b>

Terdapat enam pertanyaan mengenai penilaian risiko, yaitu PR\_1, PR\_2, PR\_3, PR\_4, PR\_5, dan PR\_6. Berdasarkan tabel diatas, PR\_1 sampai PR\_6 memiliki nilai Sig. (2-tailed) kurang dari 0.05 dan Pearson Correlation masing-masing indikator pertanyaan bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keenam indikator pertanyaan tersebut valid untuk mengukur variabel penilaian risiko.

**Tabel 4.11. Uji Validitas Aktivitas Pengendalian (X4)**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Keterangan</b>
<b>AP_1</b>	0,000	0,765	<b>Valid</b>
<b>AP_2</b>	0,000	0,747	<b>Valid</b>
<b>AP_3</b>	0,000	0,828	<b>Valid</b>
<b>AP_4</b>	0,000	0,723	<b>Valid</b>
<b>AP_5</b>	0,000	0,854	<b>Valid</b>

Terdapat lima pertanyaan tentang aktivitas pengendalian, yaitu AP\_1, AP\_2, AP\_3, AP\_4, dan AP\_5. Berdasarkan output, masing-masing pertanyaan tersebut memiliki nilai Sig. (2-tailed) kurang dari 0.05 dan Pearson Correlation masing-masing indikator pertanyaan bernilai positif. Hal ini berarti kelima indikator pertanyaan tersebut valid untuk mengukur variabel aktivitas pengendalian.

**Tabel 4.12. Uji Validitas Informasi dan Komunikasi (X5)**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Keterangan</b>
<b>IK_1</b>	0,000	0,561	<b>Valid</b>
<b>IK_2</b>	0,000	0,717	<b>Valid</b>
<b>IK_3</b>	0,000	0,681	<b>Valid</b>
<b>IK_4</b>	0,000	0,594	<b>Valid</b>
<b>IK_5</b>	0,000	0,665	<b>Valid</b>

Terdapat lima indikator pertanyaan mengenai informasi dan komunikasi, yaitu IK\_1, IK\_2, IK\_3, IK\_4, dan IK\_5. Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa IK\_1 sampai IK\_5 memiliki nilai Sig. (2-tailed) kurang dari 0.05 dan Pearson Correlation masing-masing indikator pertanyaan bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indikator pertanyaan tersebut dinilai valid untuk mengukur variabel informasi dan komunikasi.

**Tabel 4.13. Uji Validitas Aktivitas Pemantauan (X6)**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Keterangan</b>
<b>APM_1</b>	0,000	0,649	<b>Valid</b>
<b>APM_2</b>	0,000	0,761	<b>Valid</b>
<b>APM_3</b>	0,000	0,837	<b>Valid</b>
<b>APM_4</b>	0,000	0,711	<b>Valid</b>
<b>APM_5</b>	0,000	0,782	<b>Valid</b>
<b>APM_6</b>	0,000	0,692	<b>Valid</b>

Terdapat enam indikator pertanyaan mengenai aktivitas pemantauan, yaitu APM\_1, APM\_2, APM\_3, APM\_4, APM\_5, dan APM\_6. Berdasarkan output, didapatkan hasil bahwa nilai Sig. (2-tailed) keenam indikator pertanyaan tersebut kurang dari 0.05 dan Pearson Correlation masing-masing indikator pertanyaan bernilai positif. Maka dapat disimpulkan bahwa keenam indikator pertanyaan tersebut valid untuk mengukur variabel aktivitas pemantauan.

**Tabel 4.14. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Keterangan</b>
<b>KK_1</b>	0,000	0,863	<b>Valid</b>
<b>KK_2</b>	0,000	0,817	<b>Valid</b>
<b>KK_3</b>	0,000	0,737	<b>Valid</b>
<b>KK_4</b>	0,000	0,862	<b>Valid</b>
<b>KK_5</b>	0,000	0,789	<b>Valid</b>
<b>KK_6</b>	0,000	0,806	<b>Valid</b>
<b>KK_7</b>	0,000	0,805	<b>Valid</b>

Terdapat tujuh pertanyaan tentang kinerja karyawan, yaitu KK\_1, KK\_2, KK\_3, KK\_4, KK\_5, KK\_6, dan KK\_7. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa masing-masing pertanyaan memiliki memiliki nilai Sig. (2-tailed) kurang dari 0.05 dan Pearson Correlation masing-masing pertanyaan bernilai positif. Sehingga dapat diartikan bahwa setiap indikator pertanyaan tersebut valid untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

**b) Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat uji untuk mengukur keandalan suatu kuesioner. Kuesioner dinilai andal (*reliable*) jika jawaban responden terhadap pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Pada pengujian ini, suatu variabel dinilai reliabilitas sempurna jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,90, reliabilitas tinggi jika nilai *Cronbach's Alpha* 0,70 - 0,90, reliabilitas moderat jika nilai

*Cronbach's Alpha* 0,50 - 0,70, dan reliabilitas rendah jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,50. Semakin tinggi tingkat reliabilitas, maka semakin tinggi pula kemampuan hasil tes mencapai sarannya. (Murniati et al., 2013 dalam Yermia, 2019).

**Tabel 4.15. Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i> Based on Standardized Items</b>	<b><i>Range</i> <i>Cronbach's</i> <i>Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
<b>SIA (X1)</b>	0,799	0,70 - 0,90	<b>Reliabilitas Tinggi</b>
<b>LP (X2)</b>	0,851	0,70 - 0,90	<b>Reliabilitas Tinggi</b>
<b>PR (X3)</b>	0,795	0,70 - 0,90	<b>Reliabilitas Tinggi</b>
<b>AP (X4)</b>	0,843	0,70 - 0,90	<b>Reliabilitas Tinggi</b>
<b>IK (X5)</b>	0,647	0,50 - 0,70	<b>Reliabilitas Moderat</b>
<b>APM (X6)</b>	0,834	0,70 - 0,90	<b>Reliabilitas Tinggi</b>
<b>KK (Y)</b>	0,914	> 0,90	<b>Reliabilitas Sempurna</b>

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa setiap indikator pertanyaan pada kuesioner dinilai reliabel. Pada indikator pertanyaan

mengenai sistem informasi akuntansi, lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, dan aktivitas pemantauan masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,799 ; 0,851 ; 0,795 ; 0,843 ; dan 0,834. Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator pertanyaan mengenai sistem informasi akuntansi, lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, dan aktivitas pemantauan memiliki tingkat reliabilitas tinggi. Pada indikator pertanyaan mengenai informasi dan komunikasi diketahui bahwa memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,647, artinya memiliki tingkat reliabilitas moderat. Kemudian pada indikator pertanyaan tentang kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,914, sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki tingkat reliabilitas sempurna.

#### **4.4. Statistik Deskriptif**

Pada penelitian ini, statistik deskriptif bertujuan agar peneliti mengetahui gambaran dari data penelitian rincian jawaban responden atas setiap item pertanyaan dalam variabel penelitian. Peneliti akan menganalisis berdasarkan nilai rata-rata per variabel menggunakan interval. Menurut Sudjana (1992:47) dalam Oliviana (2019), rumus yang digunakan untuk menentukan panjang kelas interval adalah sebagai berikut:

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Jadi,

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{5 - 1}{3}$$

$$\text{Panjang Kelas Interval} = 1.33$$

Berdasarkan hasil perhitungan interval diatas, maka berikut ini pengelompokannya :

$$\text{Rendah} = 1 - 2.33$$

$$\text{Sedang} = 2.34 - 3.66$$

$$\text{Tinggi} = 3.67 - 5$$

Nilai tertinggi dan terendah dalam perhitungan interval diatas diperoleh dari nilai skor skala likert, dimana diketahui skor tertinggi dalam skala likert adalah 5 dan skor terendah dalam skala likert adalah 1.

**Tabel 4.16. Statistik Deskriptif Gabungan Variabel (Rata-Rata)**

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Mean	Range Kategori			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
SIA	1-5	3,8750-5	4,363426	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
LP	1-5	3,7778-5	4,393004	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
PR	1-5	3,3333-5	4,209877	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
AP	1-5	3,2000-5	4,274074	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
IK	1-5	3,6000-5	4,274074	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
APM	1-5	3,1667-5	4,194444	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
KK	1-5	3,5714-5	4,333333	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
<b>Rata-rata</b>			<b>4,291747</b>				<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel sistem informasi akuntansi termasuk dalam kategori tinggi, artinya responden berpendapat bahwa adanya sistem informasi akuntansi yang baik di BPR, dikarenakan

adanya *hardware* yang dapat menangkap, menyimpan, dan mengelola data dengan cepat; *software* yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan; spesifikasi program yang sesuai dengan keinginan perusahaan; ketepatan dan kelengkapan formulir dan catatan atas transaksi yang terjadi; sumber daya manusia (karyawan) menyalin data ke dokumen atau media lainnya dan mengurutkannya berdasarkan karakteristiknya; dan teknologi konektivitas yang dapat memudahkan system beroperasi dilokasi yang berbeda; serta dapat berguna bagi pihak manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan.

Selain itu, variabel lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta aktivitas pemantauan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa responden beranggapan bahwa komponen-komponen pengendalian internal yang ada di BPR sudah baik.

Kemudian variabel kinerja karyawan juga termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa responden berpendapat bahwa kinerja karyawan sudah baik, hal ini mungkin dapat disebabkan karena sistem informasi akuntansi dan komponen-komponen pengendalian internal yang berlaku di BPR.



**Tabel 4.17. Statistik Deskriptif Sistem Informasi Akuntansi (X1)**

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Mean	Range Kategori			Keter angan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
SIA_1	1-5	3-5	4,52	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
SIA_2	1-5	3-5	4,54	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
SIA_3	1-5	3-5	4,20	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
SIA_4	1-5	3-5	4,26	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
SIA_5	1-5	3-5	4,33	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
SIA_6	1-5	3-5	4,24	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
SIA_7	1-5	3-5	4,41	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
SIA_8	1-5	3-5	4,41	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
<b>Rata-rata</b>			<b>4,364</b>				<b>Tinggi</b>

Pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden pada indikator pertanyaan mengenai sistem informasi akuntansi adalah sebesar 4,364 yaitu termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden berpendapat bahwa adanya sistem informasi akuntansi yang baik di setiap BPR, dikarenakan adanya *hardware* yang dapat menangkap, menyimpan, dan mengelola data dengan cepat; *software* yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan; spesifikasi program yang sesuai dengan keinginan perusahaan; ketepatan dan kelengkapan formulir dan catatan atas transaksi yang terjadi; sumber daya manusia (karyawan) menyalin data ke dokumen atau media

lainnya dan mengurutkannya berdasarkan karakteristiknya; dan teknologi konektivitas yang dapat memudahkan system beroperasi dilokasi yang berbeda; serta dapat berguna bagi pihak manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan.

**Tabel 4.18. Statistik Deskriptif Lingkungan Pengendalian (X2)**

Variabel	Kisaran	Kisaran	Mean	Range Kategori			Keterangan
	Teoritis	Aktual		Rendah	Sedang	Tinggi	
LP_1	1-5	3-5	4,48	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
LP_2	1-5	3-5	4,35	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
LP_3	1-5	3-5	4,28	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
LP_4	1-5	3-5	4,61	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
LP_5	1-5	2-5	4,35	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
LP_6	1-5	3-5	4,39	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
LP_7	1-5	3-5	4,28	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
LP_8	1-5	3-5	4,41	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
LP_9	1-5	3-5	4,39	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
<b>Rata-rata</b>			<b>4,393</b>				<b>Tinggi</b>

Pada output diatas, diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden pada indikator pertanyaan mengenai lingkungan pengendalian adalah sebesar 4,393 yaitu termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden berpendapat bahwa terdapat lingkungan pengendalian yang baik di setiap BPR,

dikarenakan adanya integritas dan nilai etika yang baik, kesadaran manajemen atas pentingnya pengendalian internal, penyampaian kebijakan dan standar perusahaan (bank), struktur organisasi, batasan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, penyeleksian penerimaan karyawan baru, dan sistem penggajian yang baik.

**Tabel 4.19. Statistik Deskriptif Penilaian Risiko (X3)**

Variabel	Kisaran	Kisaran	Mean	Range Kategori			Keterangan
	Teoritis	Aktual		Rendah	Sedang	Tinggi	
PR_1	1-5	3-5	4,28	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
PR_2	1-5	3-5	4,28	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
PR_3	1-5	3-5	4,06	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
PR_4	1-5	3-5	4,17	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
PR_5	1-5	3-5	4,37	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
PR_6	1-5	3-5	4,11	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
<b>Rata-rata</b>			<b>4,212</b>				<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden pada indikator pertanyaan mengenai penilaian risiko adalah sebesar 4,212 yaitu termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa responden berpendapat bahwa terdapat penilaian risiko yang baik di setiap BPR, dikarenakan adanya tujuan organisasi yang jelas, serta karyawan mampu mengidentifikasi risiko, mempertimbangan faktor-faktor yang dapat

menyebabkan permasalahan, memperhitungkan besarnya risiko, menganalisis risiko, dan mengatasi masalah yang terjadi.

**Tabel 4.20. Statistik Deskriptif Aktivitas Pengendalian (X4)**

Variabel	Kisaran	Kisaran	Mean	Range Kategori			Keterangan
	Teoritis	Aktual		Rendah	Sedang	Tinggi	
AP_1	1-5	2-5	4,13	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
AP_2	1-5	3-5	4,31	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
AP_3	1-5	3-5	4,31	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
AP_4	1-5	3-5	4,35	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
AP_5	1-5	3-5	4,26	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
<b>Rata-rata</b>			<b>4,272</b>				<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden pada indikator pertanyaan mengenai aktivitas pengendalian adalah sebesar 4,272 yaitu termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga dapat diartikan responden berpendapat bahwa terdapat aktivitas pengendalian yang baik di setiap BPR, dikarenakan responden merasa dapat memahami prosedur pengendalian fisik atas aset dan catatan, serta adanya pemisahan tugas, otorisasi, kelengkapan dokumen dan catatan, dan evaluasi kinerja.

**Tabel 4.21. Statistik Deskriptif Informasi dan Komunikasi (X5)**

Variabel	Kisaran	Kisaran	Mean	Range Kategori			Keterangan
	Teoritis	Aktual		Rendah	Sedang	Tinggi	
<b>IK_1</b>	1-5	3-5	4,20	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
<b>IK_2</b>	1-5	3-5	4,31	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
<b>IK_3</b>	1-5	3-5	4,31	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
<b>IK_4</b>	1-5	3-5	4,30	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
<b>IK_5</b>	1-5	3-5	4,24	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
<b>Rata-rata</b>			<b>4,272</b>				<b>Tinggi</b>

Pada output diatas, didapatkan hasil bahwa nilai rata-rata jawaban responden pada indikator pertanyaan mengenai informasi dan komunikasi adalah sebesar 4,272 yaitu termasuk kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berpendapat bahwa adanya informasi dan komunikasi yang baik di setiap BPR, karena adanya informasi dan komunikasi yang lengkap, benar, tepat waktu, cepat dan akurat yang dirasakan oleh responden.

**Tabel 4.22. Statistik Deskriptif Aktivitas Pemantauan (X6)**

Variabel	Kisaran	Kisaran	Mean	Range Kategori			Keterangan
	Teoritis	Aktual		Rendah	Sedang	Tinggi	
APM_1	1-5	3-5	4,22	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
APM_2	1-5	3-5	4,17	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
APM_3	1-5	3-5	4,22	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
APM_4	1-5	3-5	4,28	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
APM_5	1-5	3-5	4,17	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
APM_6	1-5	3-5	4,11	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
<b>Rata-rata</b>			<b>4,195</b>				<b>Tinggi</b>

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden pada indikator pertanyaan mengenai aktivitas pemantauan adalah sebesar 4,195 yaitu termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden berpendapat bahwa adanya aktivitas pemantauan yang baik di setiap BPR, dikarenakan terdapat evaluasi kinerja karyawan, review dan *update* terhadap Sistem Pengendalian Internal, upaya mendapatkan tanggapan dari nasabah, adanya divisi yang menanggapi keluhan nasabah, pemantauan yang dilakukan oleh manajer, dan karyawan patuh terhadap kebijakan yang berlaku.

**Tabel 4.23. Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Mean	Range Kategori			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
<b>KK_1</b>	1-5	3-5	4,33	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
<b>KK_2</b>	1-5	3-5	4,33	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
<b>KK_3</b>	1-5	3-5	4,41	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
<b>KK_4</b>	1-5	3-5	4,37	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
<b>KK_5</b>	1-5	3-5	4,20	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
<b>KK_6</b>	1-5	3-5	4,30	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
<b>KK_7</b>	1-5	3-5	4,39	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
<b>Rata-rata</b>			<b>4,333</b>				<b>Tinggi</b>

Tabel 4.23. menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden pada indikator pertanyaan mengenai kinerja karyawan adalah sebesar 4,333 yaitu termasuk kategori tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden berpendapat bahwa kinerja karyawan di BPR baik. Hal ini dikarenakan responden merasa bahwa memiliki kualitas, kuantitas, ketelitian, kedisiplinan, dan kecakapan yang baik dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya.

#### 4.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan untuk melakukan uji regresi. Uji asumsi klasik dilakukan agar dapat memperoleh hasil regresi yang baik. Hasil regresi yang baik yaitu hasil yang BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*). Uji asumsi klasik yang dilakukan ada 3, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

##### a) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal atau tidak normal. Pada penelitian ini, pengujian normalitas yang dilakukan adalah uji statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (KS test). Jika data hasil perhitungan menghasilkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka terdistribusi normal (Murniati et al., 2013 dalam Oliviani, 2019).

**Tabel 4.24. Hasil Uji Normalitas**

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50262106
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.064
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.658
Asymp. Sig. (2-tailed)		.779

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Berdasarkan output, dapat diketahui bahwa nilai asymp. sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,779. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa residual memiliki distribusi normal.

#### b) Uji Heteroskedastisitas

Dalam model regresi, heteroskedastisitas merupakan situasi dimana keragaman variabel independen memiliki varians pada data yang dimiliki. Model regresi yang baik adalah tidak heteroskedastisitas, karena adanya heteroskedastisitas dapat menyebabkan penafsiran koefisien menjadi tidak efisien. Data yang dimiliki dikatakan tidak heteroskedastisitas jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (Murniati et al., 2013 dalam Yermia, 2019).

**Tabel 4.25. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.515	1.958		1.285	.205
	SIA (X1)	-.021	.049	-.070	-.427	.672
	LP (X2)	.094	.048	.361	1.941	.058
	PR (X3)	-.026	.062	-.072	-.419	.677
	AP (X4)	-.036	.072	-.093	-.495	.623
	IK (X5)	-.121	.089	-.235	-1.362	.180
	APM (X6)	-.011	.079	-.031	-.143	.887

a. Dependent Variable: Abs\_RES1

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah tidak heteroskedastisitas.

### c) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah antar variabel independen tidak memiliki korelasi. Pada penelitian ini, ada atau tidak adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Model regresi dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas jika nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$  (Ghozali, 2005 dalam Afrilia, 2018).

**Tabel 4.26. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Tolerance	Batas Tolerance	VIF	Batas VIF
SIA (X1)	0,669	0,10	1,495	10
LP (X2)	0,524	0,10	1,909	10
PR (X3)	0,618	0,10	1,619	10
AP (X4)	0,518	0,10	1,931	10
IK (X5)	0,612	0,10	1,634	10
APM (X6)	0,395	0,10	2,529	10

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* setiap variabel independen  $\geq 0,10$  dan nilai VIF setiap variabel independen

$\leq 10$ . Maka dapat dikatakan bahwa model regresi lolos uji multikolinearitas, artinya tidak terdapat korelasi antar variabel independen.

#### **4.6. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (sistem informasi akuntansi dan komponen-komponen pengendalian intern (lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan aktivitas pemantauan)) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan melakukan uji signifikansi simultan (Uji F), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji signifikansi parameter individual (Uji T).

##### **a) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh secara bersama - sama terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan  $F < 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima, artinya setiap variabel independen berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013 dalam Listiana, 2017).

**Tabel 4.27. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404.333	6	67.389	26.467	.000 <sup>b</sup>
	Residual	119.667	47	2.546		
	Total	524.000	53			

a. Dependent Variable: KK (Y)

b. Predictors: (Constant), APM (X6), PR (X3), SIA (X1), IK (X5), LP (X2), AP (X4)

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa nilai signifikan F kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Maka artinya yaitu variabel sistem informasi akuntansi dan komponen-komponen pengendalian intern (lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan aktivitas pemantauan) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

**b) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dan mengetahui nilai variasi variabel dependen jika dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi. Pada pengujian koefisien determinasi yang dilihat adalah *adjusted R<sup>2</sup>* (Murniati et al., 2013 dalam Yermia, 2019).

**Tabel 4.28. Hasil Uji R<sup>2</sup>**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 <sup>a</sup>	.772	.742	1.596

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R<sup>2</sup>* adalah sebesar 0,742 atau 74,2%. Hal ini berarti bahwa variabel sistem informasi akuntansi dan komponen-komponen pengendalian internal (lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan aktivitas pemantauan) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 74,2%. Sedangkan sisanya sebesar 25,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

**c) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)**

Uji T digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2005: 84, dalam Jannah, 2010).

Pada pengujian ini, jika nilai probabilitas kurang dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima, artinya variabel independen tersebut secara individual (parsial) dapat mempengaruhi variabel dependen (Santoso, 2004: 168 dalam Jannah, 2010).

Tabel 4.29. Hasil Uji T

Coefficients						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-4,731	3,566		-1,327	0,191	
SIA (X1)	-0,180	0,090	-0,170	-1,996	0,052	H1 ditolak
LP (X2)	0,449	0,088	0,490	5,088	0,000	H2 diterima
PR (X3)	0,107	0,113	0,084	0,944	0,350	H3 ditolak
AP (X4)	0,279	0,132	0,205	2,116	0,040	H4 diterima
IK (X5)	0,350	0,162	0,192	2,158	0,036	H5 diterima
APM (X6)	0,297	0,143	0,230	2,072	0,044	H6 diterima

Tabel diatas adalah hasil uji hipotesis dari pengujian regresi linear berganda. Maka persamaan regresi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = -4,731 + -0,180 \text{ SIA} + 0,449 \text{ LP} + 0,107 \text{ PR} + 0,279 \text{ AP} + 0,350 \text{ IK} + 0,297 \text{ APM} + e$$

Keterangan:

SIA = Sistem Informasi Akuntansi

LP = Lingkungan Pengendalian

PR = Penilaian Risiko

AP = Aktivitas Pengendalian

IK = Informasi dan Komunikasi

APM = Aktivitas Pemantauan

Hasil analisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

### **1) Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel hasil Uji T, dapat diketahui bahwa nilai signifikan SIA (X1) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,052. Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini ditolak, yang berarti bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada uji statistik deskriptif, diketahui bahwa hasil variabel sistem informasi akuntansi termasuk dalam kategori tinggi, yaitu sebesar 4,364. Hal ini berarti bahwa sistem informasi akuntansi yang diterapkan di BPR sudah baik. Namun, berdasarkan hasil uji hipotesis, sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR. Hal ini disebabkan karena kurangnya pemahaman karyawan (sebagai pengguna sistem informasi akuntansi) terhadap sistem informasi akuntansi yang diterapkan BPR. Menurut penulis, seorang karyawan akan lebih paham mengenai SIA apabila memiliki pengetahuan dasar akuntansi yang nantinya dapat berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Sedangkan BPR tidak hanya merekrut karyawan yang merupakan lulusan pendidikan akuntansi saja, tetapi dapat berasal dari lulusan pendidikan lainnya, sehingga tidak semua karyawan dapat memahami dan mempraktikkan sistem informasi akuntansi dengan baik. Oleh karena itu, sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yang pernah dilakukan oleh Listiana (2017), yang melakukan penelitian mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan KSPPS Bina Insan Mandiri, yang hasilnya menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2) Pengaruh Lingkungan Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada tabel hasil uji T menunjukkan bahwa nilai signifikan lingkungan pengendalian (X2) kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 diterima. Selain itu, lingkungan pengendalian (X2) juga memiliki nilai koefisien positif, yaitu sebesar 0,449. Hal ini berarti bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan pengendalian menurut COSO adalah serangkaian standar, proses, dan struktur yang menjadi dasar dalam penyelenggaraan pengendalian internal di setiap organisasi (Halim, 2008 dalam Listiana, 2017). Lingkungan pengendalian mencerminkan sikap manajemen puncak, dewan komisaris, dan pemilik perusahaan atas pentingnya pengendalian internal, dalam bentuk nilai-nilai, peraturan, standar, dan kebijakan yang berlaku di perusahaan tersebut. Lingkungan pengendalian sangat penting karena dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut. Dengan adanya lingkungan pengendalian yang baik, maka dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan dalam bekerja,



sehingga hal ini dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, lingkungan pengendalian yang ada pada BPR di Kota Semarang sudah baik. Berdasarkan tabel statistik deskriptif, hasil tertinggi adalah variabel lingkungan pengendalian, yaitu sebesar 4,39. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden berpendapat bahwa lingkungan pengendalian pada BPR di Kota Semarang sudah baik sehingga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Maharani et al (2015), yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik” dengan objek penelitian seluruh karyawan divisi pelayanan medis di RS Jember Klinik, yang memperoleh hasil bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Santosa et al (2017) yang berjudul “Pengaruh Struktur Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai” dengan objek penelitian karyawan di lingkungan provinsi Banten yang memperoleh hasil bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Listiana (2017) dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSPPS Bina Insan Mandiri)” dengan objek penelitian karyawan yang bekerja di KSPPS Bina Insan Mandiri, yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR di Kota Semarang.

### **3) Pengaruh Penilaian Risiko Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel hasil Uji T, dapat diketahui bahwa nilai signifikan penilaian risiko (X3) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,350. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak, artinya penilaian risiko tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal yang menyebabkan penilaian risiko tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penerapan penilaian risiko terhadap BPR yang diteliti hanya berfokus pada pelayanan nasabah (eksternal) tidak terfokus pada aspek-aspek penilaian risiko seperti pencegahan fraud karyawan BPR (internal) hal tersebut terbukti pada item-item pertanyaan kuesioner pada variabel penilaian risiko yang hanya berfokus pada pelayanan nasabah, sehingga kurang tergeneralisasi. Berdasarkan hasil kuesioner, dapat disimpulkan bahwa penilaian risiko terhadap pelayanan nasabah sudah baik, tetapi tidak dapat menunjukkan penilaian risiko pada aspek-aspek lainnya,

sehingga penilaian risiko yang ada di BPR pada penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Oktarnia (2014) dan Listiana (2017) yang menyatakan bahwa penilaian risiko tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4) Pengaruh Aktivitas Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan aktivitas pengendalian (X4) kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,040. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 4 diterima. Kemudian nilai koefisien aktivitas pengendalian (X4) adalah positif, yaitu sebesar 0,279. Hal ini berarti bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Oktarnia (2014), Maharani et al (2015), Santosa et al (2017), dan Listiana (2017) mengenai pengaruh aktivitas pengendalian terhadap kinerja karyawan, dan memperoleh hasil bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Aktivitas pengendalian menurut COSO yaitu tindakan-tindakan yang ditetapkan melalui kebijakan dan prosedur untuk membantu memastikan dilaksanakannya arahan manajemen dalam rangka

meminimalkan risiko atas pencapaian tujuan perusahaan (Halim, 2008 dalam Listiana, 2017).

Aktivitas pengendalian meliputi otorisasi, pemisahan tugas, pencatatan dan pendokumentasian setiap kegiatan bisnis atau transaksi, dan evaluasi kinerja. Hal ini dapat meminimalisir terjadinya kecurangan atau risiko-risiko lainnya. Oleh karena itu, dengan adanya aktivitas pengendalian yang baik, maka dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, penyebab hipotesis keempat diterima adalah karena karyawan memahami prosedur pengendalian yang berlaku, BPR menerapkan pemisahan tugas antar divisi secara jelas sehingga karyawan memahami pemisahan tugas tersebut dan minim melakukan kesalahan atau kecurangan, adanya otorisasi pada setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan, setiap transaksi yang dilakukan oleh karyawan disertai dengan dokumen dan catatan yang lengkap, dan dilakukan evaluasi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa BPR telah menerapkan aktivitas pengendalian dengan baik, sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pun baik. Dengan demikian, aktivitas pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR di Kota Semarang.

##### **5) Pengaruh Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan informasi dan komunikasi (X5) kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,036. Sehingga dapat

dikatakan bahwa hipotesis 5 diterima. Kemudian juga diketahui nilai beta informasi dan komunikasi (X5) adalah positif, yaitu sebesar 0,350. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Maharani et al (2015), dengan judul “Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik” dengan objek penelitian seluruh karyawan divisi pelayanan medis di RS Jember Klinik yang mendapatkan hasil bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Listiana (2017) yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSPPS Bina Insan Mandiri)” dengan objek penelitian karyawan yang bekerja di KSPPS Bina Insan Mandiri, juga diperoleh hasil bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut COSO, setiap organisasi memerlukan informasi agar fungsi pengendalian internal dapat berjalan dengan baik. Manajemen harus mendapatkan, menghasilkan, dan menggunakan informasi yang relevan dan berkualitas. Hal ini diperlukan agar komponen-komponen pengendalian

internal lainnya dapat berjalan dan berfungsi dengan baik. Sedangkan, komunikasi merupakan proses berulang (iterative) dan berkelanjutan untuk mendapatkan, membagikan, dan menyediakan informasi didalam organisasi (Halim, 2008 dalam Listiana, 2017). Informasi diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan, dan komunikasi dilakukan untuk bertukar atau menyampaikan informasi kepada orang lain yang berguna dalam kegiatan operasional perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Pada penelitian ini, hipotesis kelima diterima karena responden merasa bahwa informasi dan komunikasi di BPR sudah berjalan dengan baik. Karyawan merasa bahwa informasi yang dimiliki oleh BPR tergolong lengkap, karyawan selalu memperoleh dan mengkomunikasikan informasi yang benar, karyawan mengklasifikasikan informasi sesuai yang dibutuhkan, karyawan memperoleh dan mengkomunikasikan informasi ke semua pihak yang terkait dengan tepat waktu, serta informasi yang diperoleh dan dibutuhkan karyawan relatif cepat dan akurat. Dengan adanya informasi dan komunikasi yang baik, maka memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR di Kota Semarang.

#### **6) Pengaruh Aktivitas Pemantauan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel hasil uji T, diketahui bahwa nilai signifikan aktivitas pemantauan (X6) adalah kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,044. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 diterima. Kemudian juga

diketahui bahwa nilai beta aktivitas pemantauan (X6) adalah positif, yaitu sebesar 0,297. Hal ini berarti bahwa aktivitas pemantauan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maharani et al (2015), yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik” dengan objek penelitian seluruh karyawan divisi pelayanan medis di RS Jember Klinik. Dengan hasil penelitian bahwa aktivitas pemantauan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Aktivitas pemantauan dilakukan untuk memonitor dan mengendalikan karyawan dan seluruh proses atau kegiatan operasional perusahaan agar terhindar dari risiko-risiko yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan, seperti penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan, kerusakan komputer atau peralatan lainnya, dan sistem tidak berfungsi sebagaimana mestinya. Sehingga seluruh ketidakberesan yang terjadi dalam proses bisnis dapat terdeteksi dengan cepat dan dapat segera diperbaiki, termasuk sistem pengendalian internal yang dapat diubah jika diperlukan. Dengan demikian, aktivitas pemantauan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, hipotesis keenam diterima karena BPR melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan, BPR melakukan review dan

*update* terhadap Sistem Pengendalian Internal, BPR melakukan upaya untuk mendapatkan tanggapan dari nasabah, BPR memiliki divisi yang menanggapi keluhan nasabah, pemantauan atas kinerja karyawan yang dilakukan oleh manajer sudah baik, dan karyawan mematuhi kebijakan yang berlaku. Hal ini menggambarkan bahwa aktivitas pemantauan yang berlaku di BPR sudah baik sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR di Kota Semarang.

