



KEPUTUSAN
REKTOR UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I
Nomor 110/SK/R/UPI Y.A.I/III/2023
Tentang
PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I
PERIODE SEMESTER GENAP 2022/2023

REKTOR UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I

- Menimbang** : 1. Bahwa dalam rangka membantu penyelesaian studi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I diperlukan tenaga pengajar yang memenuhi syarat untuk menjamin kelancaran pelaksanaan Bimbingan Skripsi Periode Semester Genap 2022/2023.
2. Bahwa Saudara yang namanya disebut dibawah ini mampu dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Dosen Pembimbing Materi dan Pembimbing Teknis Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I Periode Semester Genap 2022/2023.
- Mengingat** : 1. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
2. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 92 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen.
3. Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan Jabatan Akademik/Pangkat Dosen (Pedoman Operasional PAK - April 2019).
4. Keputusan Rektor UPI Y.A.I Nomor 296/SK/R/UPI Y.A.I/IX/2017 tentang Peraturan Akademik Program Diploma-Tiga & Sarjana Universitas Persada Indonesia Y.A.I.
5. Statuta Universitas Persada Indonesia Y.A.I.
6. Pokok-pokok Peraturan Akademik Lembaga Pendidikan Tinggi Y.A.I.
- Memperhatikan** : Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I Nomor 329/D/FEB UPI Y.A.I/III/2023 perihal Usulan Dosen Pembimbing Skripsi Semester Genap 2022/2023.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mengangkat Dosen-dosen yang namanya tercantum dalam lampiran sebagai Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I.
2. Hal-hal yang belum diatur dalam keputusan ini akan ditetapkan kemudian.
3. Segala akibat dikeluarkannya keputusan ini dibebankan kepada anggaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I.
4. Keputusan ini mulai berlaku untuk Bimbingan Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I Periode Semester Genap 2022/2023 dengan ketentuan akan diadakan perubahan dan perbaikan seperlunya apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 13 Maret 2023

UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I
Rektor,

(Prof. Ir. Sri Astuti Indriyati, MS., Ph.D)

Tembusan kepada Yth:

1. Koordinator LPT Y.A.I
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I
3. Karo Keuangan Y.A.I



Lampiran:
SK Rektor UPI Y.A.I Nomor 110/SK/R/UPI Y.A.I/III/2023

Dosen Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I
Periode Semester Genap 2022/2023

1. Program Studi Akuntansi (S-1)

No.	Dosen Pembimbing	Kepangkatan
1.	Dr. Sri Kurniawati, SE, MM	Lektor Kepala
2.	Dr. Roosdiana, SE, MM, Ak, CA	Lektor
3.	Dr. Lely Indriaty, SE, MM	Lektor
4.	Drs. M. Iman Nugroho, M.Ak	Lektor
5.	Dr. Ir. Venus F. Fernando, MM	Lektor
6.	Nuryadin, SE, MM	Lektor
7.	Maryati Rahayu, SE, MM	Lektor
8.	Bida Sari, SP, M.Si	Lektor
9.	Mery Wanialisa, SE, MM	Lektor
10.	Dr. Anik Agustina, MM	Lektor
11.	Laily Suryati, SE, M.Ak	Lektor
12.	Yusdianto, SE, MM	Asisten Ahli
13.	Satrio Yudho Wibowo, SE, M.Ak	Asisten Ahli
14.	Ir. Rinaldi, MM	Asisten Ahli
15.	Joni Efendi, SE, MM	Asisten Ahli
16.	Dwi Eriyanto, Ak, MBA, CA, QIA, CACP, CRMP	Asisten Ahli

2. Program Studi Manajemen (S-1)

No.	Dosen Pembimbing	Kepangkatan
1.	Dr. Ir. Yuli Zain, MM	Lektor Kepala
2.	Dr. Herminda, SE, MM	Lektor Kepala
3.	Amdani, SE, MM	Lektor Kepala
4.	Dr. Farida, SE, MM	Lektor Kepala
5.	Dr. Marhalinda, SE, MM	Lektor
6.	Dr. Rahayu Endang Suryani, MM	Lektor
7.	Dr. Ir. Maya Safriana, SE, MM	Lektor
8.	Dr. Nana Trisnawati, SE, MM	Lektor
9.	Dr. Lestari Ambarani, SE, MM	Lektor
10.	Dr. Endang Maskan, MM	Lektor
11.	Dr. Rufial, SE, MM	Lektor
12.	Mahmud, SE, MM	Lektor
13.	Dr. Endri Sentosa, SE, MM	Lektor
14.	Sumari, SE, MM	Lektor
15.	Iham Kudratul Alam, SE, MM	Lektor
16.	Estu Mahanani, SP, MM	Lektor
17.	Asri Warnanti, SE, MM	Lektor
18.	Rinaldi Syarif, SE, MM	Asisten Ahli
19.	Dr. Abdullah Muksin, S.Pd, MM	Asisten Ahli
20.	Dr. Ruwaida, S.Sos, M.Si	Asisten Ahli
21.	Nur Wahyuni, SE, MM	Asisten Ahli
22.	Ir. Rinaldi, MM	Asisten Ahli
23.	Hamka Halkam, SE, MBA	Asisten Ahli

Jakarta, 13 Maret 2023
UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I
Rektor,

(Prof. Ir. Sri Astuti Indriyati, MS., Ph.D)



UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Kampus A: Jl. Diponegoro No.74 Jakarta Pusat 10340, Indonesia
Telepon : (021) 3904858, 31936540 Fax: (021) 3140604

Jakarta , 17 Juli 2023

No :43/SKR/FEB UPI Y.A.I/VII/2023

Perihal : **Penunjukan sebagai Pembimbing Skripsi Semester Genap 2022 / 2023**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu
YUSDIANTO, SE,MM
Di
Jakarta

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi S1 Universitas Persada Indonesia Y.A.I, untuk Semester Genap 2022 / 2023 maka dengan ini kami harapkan bantuan Bapak /Ibu memberikan Bimbingan kepada mahasiswa :

N A M A : MONICA AUDINA

N I M 1914190061

Judul Skripsi : PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SEKTOR INDUSTRI KABEL DI JAKARTA

Kami memberikan kewenangan yang penuh dalam hal perbaikan outline dan judul yang telah disetujui, namun apabila ada perubahan yang berkaitan dengan mata kuliah pokok, mohon mahasiswa yang bersangkutan melaporkan kembali kepada Ka. Prodi Jurusan Akuntansi S1.

Batas penyusunan skripsi untuk Semester Genap 2022 / 2023 pada tanggal 26 Juni 2023 .

Atas perhatian dan kesediaan Bapak / Ibu kami mengucapkan terimakasih.


Hormat Kami,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I



Dr. Marhalinda, SE, MM
Dekan

Catatan :

1. Kepada Pembimbing mohon dimintakan Surat Survey / Riset dari perusahaan yang bersangkutan pada saat penandatanganan skripsi yang akan diuji
2. Jumlah bimbingan minimal 8 kali pertemuan










	LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI
	UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I

Nim : 1914190061

Nama Lengkap : MONICA AUDINA

Dosen Pembimbing : YUSDIANTO., S.E., M.M

Judul : **PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SEKTOR INDUSTRI KABEL DI JAKARTA**

No.	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Catatan Pembimbing	Paraf
1	15 Mei 2023	Bimbingan Perdana dan Pengajuan Judul		
2	21 Mei 2023	Acc Judul dan Pengajuan Bab I		
3	06 Juni 2023	Pengecekan dan Revisi Bab I "Penambahan Referensi di Latar Belakang Masalah"		
4	11 Juni 2023	Pengajuan Bab II dan Bab III		
5	09 Juli 2023	Pengecekan + Revisi Bab II dan Bab III "Penambahan Teori di Landasan Teori, Penelitian Terkait dan Analisis Data"		
6	15 Juli 2023	Pengajuan Bab IV dan Bab V		
7	19 Juli 2023	Revisi Bab IV dan Pengecekan Keseluruhan		
8	22 Juli 2023	Acc Keseluruhan		
9	23 Juli 2023	Bimbingan Revisi		

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 15 Mei 2023

Diakhiri pada tanggal : 23 Juli 2023

Jumlah pertemuan bimbingan : 9

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing



YUSDIANTO., S.E., M.M

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
MANUFAKTUR SEKTOR INDUSTRI KABEL DI JAKARTA**

***THE EFFECT OF INTERNAL CONTROL, ACCOUNTING
INFORMATION SYSTEM, AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN MANUFACTURING
COMPANIES IN THE CABLE INDUSTRY SECTOR IN JAKARTA***

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh :

Nama : Monica Audina
NIM : 1914190061
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Akuntansi
Program : Strata-1

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA YAI
2023**

**UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**NAMA : MONICA AUDINA
NO. MAHASISWA : 1914190061
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
PROGRAM : STRATA-1
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN MANUFAKTUR SEKTOR
INDUSTRI KABEL DI JAKARTA**

TANGGAL SIDANG :

Telah disetujui dan diterima baik oleh pembimbing skripsi guna melengkapi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I.

Jakarta, 22 Juli 2023

Disetujui Oleh,
Dosen Pembimbing



(Yusdianto, S.E, M.M)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I

(Dr. Marhalinda, S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

TANDA LULUS UJIAN KOMPREHENSIF

**NAMA : MONICA AUDINA
NO. MAHASISWA : 1914190061
N.I.R.M :
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
PROGRAM : STRATA-1
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN MANUFAKTUR SEKTOR
INDUSTRI KABEL DI JAKARTA**

Telah diuji dinyatakan lulus oleh Tim Penguji Komprehensif guna melengkapi syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Persada Indonesia Y.A.I.

Jakarta, 2023

Tim Penguji :

1.

()

(Ketua Penguji)

2.

()

(Anggota Penguji)

3.

()

(Anggota Penguji)

SURAT PERNYATAAN
HASIL KARYA TULIS SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Monica Audina

Nim : 1914190061

Program Studi : Akuntansi S-1

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya tulis sendiri. Apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dengan penuh rasa tanggung jawab. Bilamana di kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan), maka saya akan bertanggung jawab sepenuhnya dan bersedia untuk dikenai sanksi pembatalan skripsi dan pencabutan gelar akademik saya, serta saya siap dituntut dihadapan Lembaga Peradilan maupun instansi yang berwenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Jakarta, 22 Juli 2023

(MONICA AUDINA)

NIM : 1914190061

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan Kasih dan Karunianya, sehingga skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Kabel di Jakarta”** dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Adapun maksud dari penulisan ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Persada Indonesia, YAI Jakarta Pusat, atas berkat bantuan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan segala yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Yudi Yulius, M.B.A., selaku Ketua Yayasan Administrasi Indonesia.
2. Ibu Prof. Ir Sri Astuti Indriyati, MS, Ph.D., selaku Rektor Universitas Persada Indonesia YAI Jakarta.
3. Ibu Dr. Marhalinda, SE, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia YAI Jakarta.
4. Ibu. Lely Indriati, SE, MM., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia YAI Jakarta.

5. Bapak Yusdianto, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing yang memberikan arahan, bimbingan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia YAI yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Seluruh Staff Akademik yang telah banyak membantu untuk segala kelancaran urusan perkuliahan.
8. Diri penulis sendiri, yang selalu berjuang dengan sepenuh hati tanpa kenal waktu dan lelah, juga selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Orang Tua tercinta Bapak N.B Tampubolon dan Ibu R. Duala Juni Simanjuntak serta Ka Corry Amelia, Wendy Marcel & Wenny Laura yang selalu mendoakan, *mensupport*, memberikan motivasi dan selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama pengerjaan skripsi ini.
10. Ka Yohana Eveline Siagian yang selalu memberi dukungan, mendengarkan setiap keluh kesah dan memberi bantuan moril maupun materiil.
11. Teman-teman penulis, Melda Cathrine, Oktaviani Miranda, dan lain-lain yang memberikan semangat dan saling membantu setiap waktu.
12. Ribka Rismawati dan Melda Cathrine, yang menemani saya dalam perjalanan perkuliahan ini, semoga sukses selalu.

13. Teman-teman seperjuangan Akuntansi Angkatan 2019 terkhusus kelas Akuntansi Pagi telah menjadi teman yang hebat dan baik bagi penulis.

14. Untuk semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan dukungan, semangat, dan doa.

Oleh karena itu, penulis sangat berharap adanya saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi pembaca yang membutuhkan informasi yang berkaitan dengan skripsi ini.

Jakarta, 23 Juli 2023



Penulis

ABSTRAK

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Keberhasilan sebuah perusahaan selama periode waktu tertentu secara langsung terkait dengan upaya karyawannya. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Objek dalam penelitian ini adalah Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Kabel di Jakarta dengan jumlah 4 perusahaan yang dapat dijadikan sebagai responden sebanyak 66 karyawan. Teknik analisis untuk penelitian ini menggunakan alat SmartPLS 4.0. Berdasarkan analisis data, didapatkan hasil bahwa Pengendalian Internal dan Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Performance is crucial and needs to be considered by all management, both at small and large organizational levels. A company's success over a certain period is directly related to the efforts of its employees. The work results the organization or employees achieve are a form of accountability to the organization and the public.

This study aims to obtain empirical evidence of the effect of internal control, accounting information systems, and work motivation on employee performance. The object of this study is a Manufacturing Company in the Cable Industry Sector in Jakarta with four companies that can be used as respondents, as many as 66 employees. The analysis technique for this study uses the SmartPLS 4.0 tool. Based on data analysis, the results show that Internal Control and Accounting Information Systems have no significant effect on Employee Performance. Meanwhile, work motivation has a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: *Internal Control, Accounting Information Systems, Work Motivation, Employee Performance*

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	i
TANDA LULUS UJIAN KOMPREHENSIF	ii
SURAT PERNYATAAN HASIL KARYA TULIS SENDIRI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	8
A. Landasan Teori	8
1. Teori Agensi (Agency Theory).....	8
2. Pengendalian Internal.....	9
3. Sistem Informasi Akuntansi (SIA).....	13
4. Motivasi Kerja	16
B. Tinjauan Penelitian Terdahulu	9
C. Kerangka Pemikiran	20
D. Perumusan Hipotesis.....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	32
A. Metodologi Penelitian	32
B. Operasional Variabel	33
1. Variabel Dependen.....	33
2. Variabel Idenpenden	35

C. Objek Penelitian	43
1. Populasi.....	43
2. Sampel	43
D. Teknik Pengumpulan Data	45
E. Jenis Data dan Sumber Data	45
1. Jenis Data	45
2. Sumber Data.....	46
F. Teknik Analisis Data	46
1. Statistik Deskriptif	47
2. Statistik Inferensial	49
3. Uji Instrumen.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Deskripsi Populasi dan Sample Penelitian	57
B. Rekapitulasi Data Kuisisioner.....	60
1. Deskripsi data Pengendalian Internal (X_1)	60
2. Deskripsi data Sistem Informasi Akuntansi (X_2).....	60
3. Deskripsi data Motivasi Kerja (X_3).....	60
4. Deskripsi data Kinerja Karyawan (Y)	61
C. Analisis Data Hasil Penelitian.....	61
1. <i>Outer Model</i>	63
2. <i>Inner Model</i>	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86
C. Keterbatasan Penelitian	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 4.1 Hasil Pengolahan Data Tahap I.....	62
Gambar 4.2 Hasil Pengolahan Data Tahap II.....	66
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Hipotesis	77

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ikhtisar Tinjauan Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3.1 Kinerja Karyawan	34
Tabel 3.2 Pengendalian Internal.....	36
Tabel 3.3 Sistem Informasi Akuntansi	38
Tabel 3.4 Motivasi Kerja.....	40
Tabel 3.5 Ketentuan Instrumen Pengukuran Penelitian	49
Tabel 4.1 Rincian Distribusi Kuisisioner.....	58
Tabel 4.2 Statistik Deskripsi Sampel.....	59
Tabel 4.3 <i>Loading Factor I</i>	63
Tabel 4.4 <i>Loading Factor II</i>	67
Tabel 4.5 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	69
Tabel 4.6 <i>Cross Loading</i>	70
Tabel 4.7 <i>Composite Reliability dan Cronbach's Alpha</i>	71
Tabel 4.8 <i>Interval Koefisien Korelasi</i>	73
Tabel 4.9 <i>R-Square</i>	73
Tabel 4.10 <i>F-Square</i>	74
Tabel 4.11 <i>Path Coefficients</i>	75
Tabel 4.12 <i>Direct Effect</i> (Uji Hipotesis 1).....	78
Tabel 4.13 <i>Direct Effect</i> (Uji Hipotesis 2).....	79
Tabel 4.14 <i>Direct Effect</i> (Uji Hipotesis 3).....	80
Tabel 4.15 Hasil Hipotesis.....	81

DAFTAR LAMPIRAN

SURAT PENGANTAR KUISIONER	92
IDENTITAS RESPONDEN.....	93
SOAL KUISIONER.....	94
TABULASI DATA (<i>G-FORM</i>)	99
RINCIAN DISTRIBUSI KUISIONER	107
STATISTIK DESKRIPSI SAMPEL.....	108
HASIL JUMLAH KUISIONER.....	109
TABULASI DATA DIOLAH.....	110
SURAT PENUNJUKKAN DOSEN PEMBIMBING	121
SURAT RISET	122
SURAT BIMBINGAN	123

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Beberapa indikator, termasuk hasil kerja pekerja, berkontribusi pada gambaran keseluruhan kesuksesan perusahaan. Salah satu definisi "kinerja" adalah efisiensi individu di tempat kerja. Keberhasilan sebuah perusahaan selama periode waktu tertentu secara langsung terkait dengan upaya karyawannya. Keberhasilan setiap karyawan sangat penting bagi keberhasilan bisnis.

(Sutrisno, 2016) berpendapat bahwa kinerja seseorang dalam pekerjaannya dapat dijelaskan dengan melihat hasil dari tindakannya selama ia bekerja.

Salah satu sumber daya perusahaan yang paling berharga adalah karyawannya. Karyawan perusahaan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan, bahkan sering disebut sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan bisnis. Kekuatan tenaga kerja suatu organisasi merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan, perusahaan perlu memperhatikan dan memiliki kemampuan untuk mengelola keberadaan karyawan agar mereka dapat ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Pendidikan, pelatihan, kompensasi yang sesuai,

tempat kerja yang aman, dan kepemimpinan yang inspiratif adalah beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas karyawan. Sistem informasi akuntansi adalah jaringan komputer dan perangkat lain yang mengubah data mentah menjadi informasi yang dapat digunakan oleh bisnis dalam proses pengambilan keputusan. Teknologi yang mengatur kegiatan sehari-hari dan membuatnya lebih mudah dan lebih efisien bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka adalah ciri khas dari industri sistem informasi Akuntansi Pengenalan sistem informasi akuntansi telah memiliki efek yang luas pada kehidupan sehari-hari masyarakat, mulai dari mengotomatisasi tugas-tugas yang sebelumnya manual hingga mempercepat proses pembuatan laporan dan mengurangi kesalahan. Namun, seperti halnya inovasi apa pun, ada juga potensi kerugian yang perlu dipertimbangkan, perusahaan yang sudah berjalan akan melakukan segala upaya untuk mengawasi operasi sehari-hari. Untuk pengawasan bisnis yang lebih baik, kontrol internal dapat diterapkan. Tujuan dari pengendalian internal adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai atas pencapaian tujuan, sebagaimana diputuskan oleh dewan komisaris, manajemen, dan anggota staf unit bisnis lainnya. (Coso, 2013).

Sistem informasi akuntansi yang efektif dan efisien menunjukkan pengendalian internal yang baik dengan menyediakan informasi yang berguna bagi manajemen dan pemangku kepentingan lainnya. (Wahyudi, 2018) berpendapat bahwa pengendalian internal adalah metode yang ditetapkan oleh dewan direksi, manajemen, dan pemangku kepentingan terkait lainnya untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai dalam tingkat keyakinan yang memadai.

Karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi untuk menjalankan operasi perusahaan agar pengendalian internal berhasil diterapkan. Memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik sangat penting untuk bisnis yang sukses. Perusahaan seringkali memberikan motivasi kerja yang relatif lebih rendah daripada yang ideal. Misalnya, lamanya waktu antara kenaikan kompensasi dan lamanya waktu bagi karyawan untuk mendapatkan tunjangan atau insentif untuk mencapai tujuan. Jelas bahwa jika perusahaan tidak mendorong karyawannya untuk berusaha, ketidaktertarikan itu akan menetes ke pekerja dan berdampak negatif pada produktivitas. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan lebih berfokus pada motivasi karyawan dalam bekerja, yang akan menginspirasi para pekerja untuk lebih produktif dan efisien dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja**

terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Kabel di Jakarta”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara Pengendalian Internal dengan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Kabel di Jakarta.
2. Terdapat pengaruh antara Sistem Informasi Akuntansi dengan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Kabel di Jakarta.
3. Terdapat Pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Kabel di Jakarta.
4. Jika suatu pengendalian internal perusahaan itu lemah, maka perusahaan memiliki kelemahan terhadap kinerja karyawan dan kurang efektifnya suatu pengendalian di perusahaan itu akan menghambat suatu proses yang dijalankan oleh manajemen atau karyawan.
5. Jika Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan itu mudah dipahami dan dipergunakan oleh karyawan maka hasil dari laporan keuangan dari perusahaan tersebut dapat akurat, namun disisi lain jika sistem informasi akuntansi tidak mudah

dipahami atau dipergunakan maka akan memperhambat kinerja karyawan.

6. Motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Membatasi ruang lingkup masalah dengan cara ini membantu memastikan bahwa kita tidak menyimpang terlalu jauh dari isu-isu yang telah diangkat sehingga kita dapat menghindari mencakup terlalu banyak hal dalam investigasi kita:

1. Penelitian dibatasi pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Kabel di Jakarta.
2. Penelitian berfokus pada variabel penelitian yang penulis cantumkan.
3. Data penelitian diambil dari hasil kuisisioner yang telah penulis sebarakan.

D. Rumusan Masalah

Beberapa rumusan masalah potensial untuk penelitian ini, berdasarkan identifikasi masalah di atas, adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang peneliti hadapi maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak Pengendalian Internal terhadap produktivitas di perusahaan manufaktur di Jakarta yang melayani industri kabel.
2. Menentukan dan menganalisis dampak Sistem Informasi Akuntansi terhadap produktivitas pada perusahaan manufaktur kabel di Jakarta.
3. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak dari motivasi di tempat kerja terhadap produktivitas di perusahaan-perusahaan manufaktur kabel di Jakarta.

F. Manfaat Penelitian

1. Untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal, temuan penelitian ini akan digunakan sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perusahaan dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk keuntungan mereka dan sebagai sumber daya untuk mengambil keputusan, khususnya yang berkaitan dengan

peran sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal dan motivasi karyawan.

3. Pembaca dan peneliti yang tertarik untuk mempelajari lebih lanjut tentang hubungan antara variabel pengendalian internal, variabel sistem informasi akuntansi, dan variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai titik tolak.

BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Teori Agensi (Agency Theory)

Teori keagenan (Ramadona, 2016) mengacu pada perjanjian yang dibuat oleh anggota perusahaan. Teori ini memberikan penjelasan tentang memaksakan hubungan antara kelompok dan pemantauan berbagai jenis biaya.

Satu pihak atau lebih (prinsipal) masuk ke dalam hubungan keagenan untuk meminta pihak lain (agen) bertindak atas nama mereka dan membuat keputusan atas nama prinsipal. (Ichsan, 2013)). Jika prinsipal dan agen bekerja untuk mencapai tujuan yang sama, agen akan bersedia melakukan apa pun yang diminta oleh prinsipal.

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang membuat investor yakin karena mereka percaya bahwa baik pemimpin maupun staf akan menghasilkan keuntungan dan tidak akan melakukan kecurangan, seperti mengambil bukan hak milik mereka, memanipulasi laporan keuangan, atau penggelapan investasi ke berbagai proyek yang tidak menguntungkan. Meminimalkan

konflik keagenan pengendalian internal adalah cara yang efektif untuk menghindarinya.

Dianggap bahwa dengan mengawasi sistem pengendalian internal yang efisien, masalah keagenan dapat dikurangi. Karena perilaku oportunistik manajer dan kecenderungan untuk menyembunyikan informasi untuk kepentingan pribadi mereka, transparansi perusahaan dapat meningkat. Singkatnya, kinerja perusahaan diharapkan dapat meningkat dan tujuan perusahaan diharapkan dapat terwujud sebagai hasil dari kombinasi kinerja karyawan yang baik dan pengendalian internal yang efektif.

2. Pengendalian Internal

Manajemen merasa bahwa kemampuan mereka semakin terbatas karena perusahaan semakin berkembang dan semakin kompleks. Untuk mencapai hal ini, manajemen memerlukan alat yang dikenal sebagai pengendalian internal, yang dapat membantu meningkatkan fungsi pengawasan.

Menurut Mulyadi (2017), pengendalian internal adalah "sistem, proses, dan prosedur yang ditetapkan dalam suatu organisasi untuk menjaga aset, meningkatkan efektivitas, dan memastikan bahwa kebijakan manajemen dipatuhi."

Sistem aturan dan prosedur yang diterapkan oleh manusia yang dirancang untuk memastikan keberhasilan penyelesaian

beberapa tujuan yang saling bergantung merupakan pengendalian internal.

a. Tujuan Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2017), tujuan sistem pengendalian internal adalah sebagai berikut:

- 1) Memastikan keamanan aset perusahaan Agar manajemen dapat menjalankan bisnis secara efektif, mereka memerlukan informasi terkini yang dapat diandalkan.
- 2) Memverifikasi integritas catatan keuangan Pengawasan yang tepat diperlukan untuk melindungi aset perusahaan dan mencegah hilangnya aset tersebut.
- 3) Kita dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas di tempat kerja dengan melembagakan metode internal untuk memantau dan mengendalikan tindakan karyawan. Pengamanan ini dilakukan untuk mencegah inefisiensi manajemen yang dapat diakibatkan oleh keadaan dan kejadian yang tidak terduga.
- 4) Membantu organisasi dalam memenuhi tujuannya dengan mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh manajemen. Kebijakan, peraturan, dan prosedur

manajemen adalah hal yang ditegakkan oleh sistem pengendalian internal dan mekanismenya.

b. Unsur-unsur Pengendalian Internal

Ada sejumlah sumber daya yang harus digunakan untuk mendapatkan tingkat pemahaman yang memuaskan secara internal. (Mulyadi, 2017) menyatakan bahwa bagian-bagian dari sistem pengendalian internal meliputi:

1. Dengan struktur organisasi yang berbeda yang membagi tugas berdasarkan fungsi.
2. Pastikan sistem wewenang dan prosedur pencatatan dibuat untuk melindungi aset, kewajiban, pendapatan, dan pengeluaran dengan baik.
3. Menerapkan prosedur yang bertanggung jawab terhadap lingkungan dalam menjalankan kewajiban masing-masing departemen.
4. Karyawan yang kinerjanya sepadan dengan tuntutan perannya.
5. Struktur pengendalian internal harus diwujudkan melalui tindakan nyata.

c. Komponen Pengendalian Internal

(Coso, 2013) menguraikan lima komponen pengendalian internal yang saling berhubungan sebagai berikut:

1) Lingkungan Pengendalian

Pentingnya pengendalian internal, yang mencakup sikap manajemen dan karyawan, dalam sebuah organisasi.

2) Penilaian Risiko (Risk Assessment)

Ancaman terhadap perusahaan yang ditimbulkan oleh operasi perusahaan sendiri dan pihak ketiga.

3) Prosedur Pengendalian (Control Activities)

Proses untuk mengendalikan apa yang terjadi di luar bisnis.

4) Pemantauan (Pemantauan)

Pengendalian internal harus dipantau untuk menemukan kesalahan dan meningkatkan efisiensi. Ini dapat dilakukan melalui penilaian khusus atau sejalan dengan upaya manajemen.

5) Informasi dan Komunikasi (Information and Communication)

Pengendalian internal sangat bergantung pada arus informasi dan komunikasi yang bebas dalam organisasi. Manajemen perlu mengetahui bahwa

lingkungan pengendalian, penilaian risiko, dan prosedur pengendalian akan digunakan untuk mengarahkan kegiatan dan menjamin kepatuhan perusahaan terhadap persyaratan pelaporan hukum dan peraturan.

3. Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Sistem Informasi Akuntansi adalah basis data yang menyimpan dan memproses informasi keuangan dan non-keuangan tentang operasi bisnis. (Ardana, 2016).

(Krismiaji., 2015) menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sistem terkomputerisasi yang digunakan untuk melacak transaksi keuangan dan menganalisis hasilnya untuk pengambilan keputusan manajerial.

Dari pengertian sistem informasi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sekumpulan subsistem atau komponen baik berupa fisik ataupun nonfisik yang saling berkaitan dalam mengelola data-data keuangan sehingga menjadi informasi keuangan yang diperlukan oleh pihak yang memiliki kepentingan yang akan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan serta pengendalian di dalam suatu organisasi atau perusahaan (Puspitawati, 2021)

a. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut (B. Romney, 2015) Tujuan Sistem Informasi Akuntansi ada tiga yaitu :

- 1) Untuk memfasilitasi fungsi penatalayanan manajemen, karena manajemen harus mengarahkan alokasi dan penerapan sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Untuk memfasilitasi pengambilan keputusan manajemen dengan menyediakan data yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif.
- 3) Untuk membantu kegiatan bisnis reguler.

b. Komponen dan Subsistem Informasi Akuntansi (SIA)

Menurut Mardi (2014), ada dua bagian utama dan subsistem dari data akuntansi:

1) Komponen SIA

Sistem informasi akuntansi terdiri dari beberapa unsur penting, yaitu :

- a) Aktor adalah mereka yang menjalankan sistem atau yang memiliki wewenang atau tanggung jawab atas tugas tertentu.

- b) Prosedur adalah serangkaian langkah yang diambil untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan informasi tentang aktivitas bisnis perusahaan, baik yang dilakukan secara manual maupun otomatis.
- c) Perangkat lunak (software), yaitu aplikasi komputer yang digunakan untuk memproses data bisnis.
- d) Perangkat keras (hardware), adalah perangkat tambahan yang digunakan untuk memfasilitasi interaksi antar komputer.

2) Subsistem SIA

Sistem informasi akuntansi dibagi menjadi dua bagian yaitu bagian aktivitas operasional dan bagian pelaporan.

- a) Subsistem aktivitas operasional adalah sistem yang mencakup waktu antara dimulainya operasi bisnis atau transaksi dan pembuatan catatan kertas atau digital dari aktivitas-aktivitas tersebut.
- b) Subsistem operasional organisasi atau perusahaan tempat data dikumpulkan untuk digunakan dalam subsistem penyusunan laporan. Pelaporan sistem informasi akuntansi (SIA) sangat penting karena membantu manajemen keuangan.

4. Motivasi Kerja

Pekerjaan Tingkat motivasi seseorang menentukan sejauh mana ia akan mengerahkan upaya untuk mencapai tujuan bersama dan kualitas upaya tersebut.

(Andika, 2019) berpendapat bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, yang dapat didefinisikan sebagai "pendorong," "keinginan," "pendukung," atau "kebutuhan" yang menggairahkan dan memotivasi seseorang untuk mengekang dan memuaskan dorongan mereka sendiri untuk mengambil tindakan terbaik. Hasil kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh tingkat motivasi intrinsik. Karena dalam banyak kasus, pekerja akan lebih produktif jika atasan mereka secara aktif mendorong mereka untuk melaksanakan tanggung jawab mereka.

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2015) Motivasi kerja adalah keadaan pikiran yang mendorong orang untuk mengambil tindakan dalam mengejar tujuan pribadi mereka.

a. Tujuan Motivasi Kerja

Beberapa tujuan dapat dicapai dengan menggunakan motivasi kerja, dengan tujuan terakhir yang menjadi ciri orang yang produktif dan sukses, ada beberapa tujuan motivasi menurut (Hasibuan, 2013.) yaitu :

- 1) Meningkatkan semangat dan kepuasan kerja di antara para pekerja.
- 2) Meningkatkan efisiensi staf.
- 3) Meningkatkan disiplin pekerja
- 4) Mengembangkan hubungan yang menyenangkan dengan rekan kerja.
- 5) Meningkatkan dedikasi, inisiatif, dan keterlibatan staf.
- 6) Meningkatkan kesadaran pekerja akan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan.
- 7) Membuat proses perekrutan lebih efisien.
- 8) Memanfaatkan peralatan dan perlengkapan dengan lebih baik dengan mengurangi pergerakan yang tidak perlu.

b. Jenis Jenis Motivasi Kerja

Baik faktor positif maupun negatif dapat memengaruhi dorongan karyawan untuk menjalani hari yang baik di kantor, menurut (S.P, 2013.) sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Manajer dan atasan menggunakan metode ini untuk memotivasi dan memberi semangat kepada karyawan dengan memberi mereka imbalan uang karena telah bekerja lebih dari yang seharusnya. Semangat kerja bawahan akan meningkat jika mereka termotivasi secara positif, karena

manusia memiliki keinginan alami untuk dihargai atas upaya mereka.

2) Motivasi Negatif

Para manajer dan supervisor menggunakan ancaman hukuman untuk menginspirasi kerja keras karyawan mereka. Semangat kerja bawahan akan meningkat dalam jangka pendek karena takut akan hukuman, namun hal ini akan menjadi kontraproduktif dalam jangka panjang. (Hasibuan S. , 2013)

a. Metode Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan S. , 2013) Motivasi kerja memiliki dua metode yaitu :

1) Motivasi Langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung mengacu pada pemberian imbalan materi dan non-materi kepada karyawan dalam upaya untuk secara langsung memenuhi kebutuhan mereka dan memastikan kesenangan mereka. Pujian, penghargaan, THR, bonus, dan bintang jasa adalah contoh konkretnya.

2) Motivasi Tidak Langsung (*indirect motivation*)

Ketika karyawan diberikan sumber daya yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik

dan mudah, mereka cenderung merasa nyaman dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

6. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Moeheriono, (2012) gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

a. Tujuan Penilaian Kerja

Penilaian kinerja karyawan berguna bagi perusahaan dan bermanfaat bagi karyawan menurut Hasibuan (2010). Oleh karenanya tujuan penelitian kinerja, yaitu :

- 1) Sebagai pedoman untuk mengevaluasi efektivitas semua kegiatan di perusahaan.
- 2) Sebagai alat untuk meningkatkan dorongan kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan untuk memperoleh performance kerja yang baik.
- 3) Untuk mengukur prestasi kerja diantaranya sejauh mana pegawai bisa berhasil dalam tugasnya.
- 4) Sebagai indikator dalam menentukan keperluan latihan bagi pegawai yang berada dalam organisasi

- 5) Untuk pedoman mengevaluasi program latihan serta keefektifan organisasi, gaya pengawasan, peralatan kerja, serta kondisi kerja.
- 6) Sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan untuk pemberhentian, promosi, serta penetapan seberapa besar balas jasa.

b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Siti Munafiah (2011) bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan diantaranya faktor internal dan faktor eksternal :

- 1) Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya.
- 2) Faktor eksternal lainnya adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

B. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Para penulis studi ini menggunakan makalah akademis yang telah diterbitkan sebelumnya sebagai titik acuan untuk indikator-indikatornya:

Tabel 2.1

Ikhtisar Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Supiatun (2013)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penjualan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Bambang Djaja	Variabel Independen penelitiannya ialah sistem informasi akuntansi penjualan, sedangkan variabel dependennya kinerja karyawan.	Hasil Penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi penjualan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Atmojo Adin Nugroho Jody (2019)	Pengaruh sistem informasi akuntansi,	Variabel independent penelitiannya ialah sistem	Hasil dari penelitian ini adalah hanya pengendalian internal yang

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		<p>motivasi kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan kapasitas sumber daya manusia sebagai variabel moderating pada PT. Gudang Garam Tbk, Cabang Tarakan</p>	<p>informasi akuntansni motivasi kerja dan sedangkan variabel dependennya kinerja karyawan dengan kapasitas sumber daya manusia.</p>	<p>berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kapasitas sumber daya manusia mempengaruhi hubungan sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk, Cabang Tarakan.</p>
3.	Farida Fitriani Ismail	Pengaruh Sistem	Variabel dependen	Hasil penelitian secara parsial

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	dan Dedy Sudarmadi (2019)	Informasi akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Beton Elemen Persada)	dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal	menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Anisah Septiani Capah (2020)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Variabel Independen penelitian ini yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja.	Hasil Penelitian bahwa Variabel X (Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja) berpengaruh pada Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa di Kabupaten Subang)	Variabel Dependen ini Kinerja Karyawan	
5.	Caniya Larena Devrin, Puji Astuti dan Andy Kurniawan (2022)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada KKP Christiantoro di Masa Pemulihan	Variabel independennya adalah Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Pengendalian Internal sedangkan variabel dependennya Kinerja Karyawan	Astuti, Caniya Larena, dan Andy Kurniawan (2022). Pengendalian Internal, Motivasi Karyawan, dan Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Pemulihan Christiantoro KKP Pasca-Covid-19. Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Karyawan, dan Pengendalian

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Pasca Covid-19		<p>Internal merupakan faktor independen, dan Kinerja Karyawan merupakan variabel dependen.</p> <p>Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berperan dalam keberhasilan kinerja karyawan</p> <p>Christiantoro KKP Kediri.</p> <p>Pengendalian internal KKP Christiantoro Kediri memiliki dampak yang dapat</p>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				diabaikan terhadap produktivitas.
6.	Sutrischastini dan Agus Riyanto (2015)	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul.	Dalam penelitian ini, motivasi intrinsik adalah variabel independen utama. Sementara itu, kinerja karyawan adalah variabel dependen.	Produktivitas karyawan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul meningkat ketika mereka terinspirasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.
7.	Sarita Permata Dewi (2012)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja	Dalam penelitian ini, pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berfungsi	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kontrol internal yang kuat dan gaya kepemimpinan yang

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Karyawan SPBU anak Cabang perusahaan RB. Grop)	sebagai faktor independen. Sementara itu, hasil kerja karyawan berfungsi sebagai variabel dependen.	efektif dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja.
8.	Agnes Aura Ainisha dan Neni Meidawati (2022)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Great Giant Pineapple in	Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal adalah variabel independen. Kinerja karyawan adalah variabel dependen.	Menurut temuan penelitian ini, terdapat dampak negatif dari Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan,

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Central Lampung		sedangkan terdapat dampak positif dari Pengendalian Internal.
9.	Ridho Gilang Adiko dan Nurul Saniah, 2020	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Metode Akuntansi Informasi dengan Variabel Independen (X1) Dorongan untuk Berkinerja di Tempat Kerja (X2) Kinerja karyawan (Y) adalah variabel dependen.	Sebagai contoh, hasil uji t untuk variabel X1 menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hasil

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				yang diperoleh untuk variabel X2 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10.	Agung Tricahyo (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Variabel Dependen Kinerja	Tidak ditemukan pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan, ditemukan

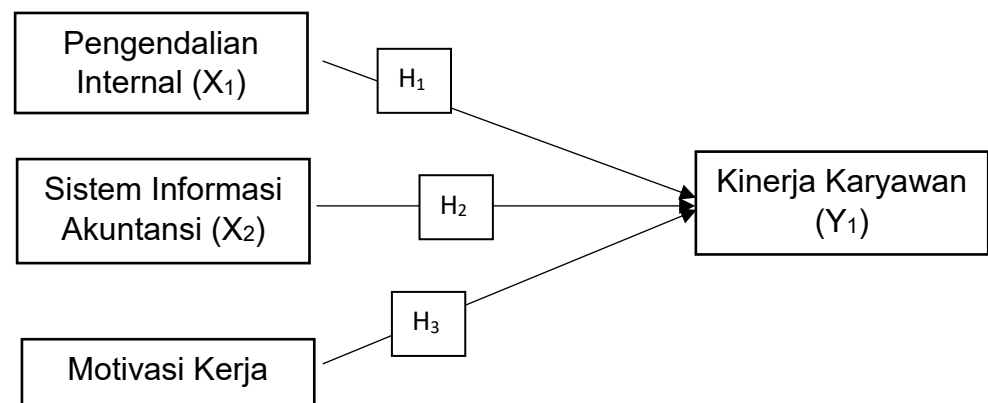
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Pemoderasi di PT. Intan Pariwara Klaten	Karyawan Variabel Moderasi Motivasi Kerja	pengaruh sistem pengendalian intern, ditemukan pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh motivasi kerja, dan ditemukan pengaruh sistem pengendalian intern terhadap

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				kinerja karyawan juga dimoderasi oleh motivasi kerja.

C. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



KETERANGAN :

Variabel Bebas (X₁) : Pengendalian Internal

Variabel Bebas (X₂) : Sistem Informasi Akuntansi

Variabel Bebas (X₃) : Motivasi Kerja

Variabel Terikat (Y₁) : Kinerja Karyawan

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis, menurut Sekaran (2019), adalah pernyataan sementara yang dapat diuji dan digunakan untuk membuat prediksi atau estimasi tentang isi bukti empiris. Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih harus diuji untuk menentukan keakuratannya. Namun, jika teori tersebut hanya merupakan dugaan yang dapat diterapkan untuk saat ini, fakta tersebut harus ditekankan. Dalam penyelidikan ini, kami mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh antara variabel Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Terdapat pengaruh antara variabel Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menggunakan *software* olah data SmartPLS 4.0, dimana *software* tersebut tidak dapat menguji secara bersama - sama atau simultan (H4) tetapi hanya bisa menguji secara parsial

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian dapat dianggap sebagai prosedur apa pun yang bersifat ilmiah dan digunakan untuk mengumpulkan data untuk studi lebih lanjut. Prosedur, kategori, dan batasan ilmiah semuanya dibahas secara rinci dalam ranah metodologi.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda ketika mereka ingin meramalkan bagaimana variabel dependen (kriteria) akan berubah sebagai akibat dari manipulasi dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Hal ini dapat dinyatakan sebagai persamaan untuk regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi
x_1	= Pengendalian Internal

x_2	= Sistem Informasi Akuntansi
x_3	= Motivasi Kerja
ε	= <i>Error</i> (Tingkat Kasalahan)

B. Operasional Variabel

Penelitian ini mencakup variabel independen dan dependen. Pengendalian internal (X_1), motivasi karyawan (X_3), dan variabel sistem informasi akuntansi (X_2) adalah contoh dari hal-hal tersebut. Efisiensi staf adalah variabel dependen (Y).

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang berubah sebagai akibat langsung dari variabel independen. Kinerja Karyawan adalah variabel dependen dalam analisis ini, kualitas kerja, akuntabilitas pribadi, dan kerja sama tim adalah ukuran yang digunakan. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala Likert dengan pilihan mulai dari 1 sampai 5.

Tabel 3.1 Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Referensi
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	Sederhananya, variabel independen menyebabkan perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan adalah variabel dependen, dan metrik yang digunakan adalah kualitas hasil kerja karyawan, akuntabilitas individu, dan upaya tim. Skala Likert, dengan pilihan dari 1 sampai 5, digunakan untuk mengukur karakteristik ini.	Nia Fitriana (2021)
		Ketika tidak ada manajer, saya tetap memprioritaskan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	
	Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan	Saya tidak pernah melanggar kebijakan perusahaan. Tujuan perusahaan selalu berada di garis depan pikiran saya saat saya bekerja.	

		Saya sangat teliti atas tugas-tugas saya	
	Kerjasama dengan Rekan Kerja	Selalu pikirkan bagaimana Anda dapat berkolaborasi dengan lebih baik dengan orang lain untuk mencapai tujuan.	
		Untuk menyelesaikan sesuatu, saya mendahulukan tuntutan kelompok daripada tuntutan saya sendiri.	

2. Variabel Idenpenden

Variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen, dalam hal ini adalah kinerja karyawan. Faktor-faktor berikut ini berfungsi sebagai variabel independen dalam analisis ini:

a. Pengendalian Internal

Variabel independen pertama dalam investigasi ini adalah variabel yang menjadi tolok ukur internal penelitian ini, yaitu Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala Likert dengan pilihan mulai dari 1 sampai 5.

Tabel 3.2 Pengendalian Internal

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Referensi
Pengendalian Internal	Lingkungan Pengendalian	Kondisi Pengendalian Internal Di organisasi saya, manajemen selalu memeriksa seberapa baik pengawasan diterapkan di seluruh bagian. Pada tahun 2021, Nia Fitriana akan meluncurkan album perdananya.	Nia Fitriana (2021)
		Memiliki struktur yang jelas di tempat kerja membantu saya menjalankan tanggung jawab dengan serius.	

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Referensi
		Dalam posisi saya saat ini, saya tidak terhalang dengan cara apa pun oleh peraturan perusahaan.	
	Penilaian Risiko	Kebijakan yang ketat di tempat kerja saya membantu saya mempertahankan performa terbaik saya setiap saat.	
	Aktivitas Pengendalian	Latihan dalam menilai kinerja di tempat kerja sangat membantu saya. Tempat kerja saya tidak melakukan pemeriksaan dan keseimbangan yang konstan pada proses operasinya.	
	Informasi dan Komunikasi	Tempat kerja saya telah melakukan pekerjaan yang baik dalam menyebarkan informasi	

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Referensi
		penting perusahaan kepada semua anggota staf.	

b. Sistem Informasi Akuntansi

Variabel sistem informasi akuntansi berfungsi sebagai variabel independen kedua dalam penelitian ini, Sistem Layanan, Kualitas Sistem, dan Kualitas Informasi akan digunakan sebagai indikator. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala Likert dengan pilihan mulai dari 1 sampai 5.

Tabel 3.3 Sistem Informasi Akuntansi

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Referensi
Sistem Informasi Akuntansi	Sistem Pelayanan	Sistem informasi akuntansi perusahaan mampu menghasilkan laporan yang akurat.	Nia Fitriana (2021)
		Sistem Informasi Akuntansi perusahaan saya sangat penting untuk menjalankan	<i>Modification</i>

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Referensi
		operasi selama Pandemi Covid'19.	
	Kualitas Sistem	Sistem informasi akuntansi perusahaan dirancang agar mudah diakses kapan pun dibutuhkan.	Nia Fitriana (2021)
		Infrastruktur data yang andal mendukung sistem informasi akuntansi perusahaan.	
	Kualitas Informasi	Data yang akurat dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi perusahaan.	
		Struktur yang mendasari sistem informasi akuntansi sangat sederhana.	
		Sistem informasi akuntansi perusahaan memiliki antarmuka	

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Referensi
		yang ramah pengguna (sisi tampilan).	

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah variabel independen ketiga dalam analisis kami. Sejauh mana pekerja terinspirasi oleh pekerjaan mereka adalah prediktor signifikan dari keberhasilan mereka di tempat kerja, kompensasi moneter langsung, kompensasi moneter tidak langsung, dan kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan akan digunakan sebagai indikator. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala Likert dengan pilihan mulai dari 1 hingga 5.

Tabel 3.4 Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Referensi
Motivasi Kerja	Kompensasi Finansial Langsung	Gaji yang diberikan perusahaan dapat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.	
		Keberhasilan saya telah diakui dengan	

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Referensi
		sebuah bonus yang memuaskan bagi saya.	
		Keberhasilan saya telah diakui dengan sebuah bonus yang memuaskan bagi saya.	
		Karyawan mungkin akan terdorong untuk berkinerja lebih baik dengan diberi imbalan atas kinerja mereka.	
	Kompensasi Finansial Tidak Langsung	Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai.	
	Kompensasi Berkaitan	Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik	

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Referensi
	dengan Pekerjaan	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri.	
		Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja.	
		Di Era New Normal ini menjadi tantangan baru bagi saya yang sudah terbiasa bekerja dari rumah (WFH)	
		Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.	

C. Objek Penelitian

1. Populasi

(Sugiyono., 2019) mendeskripsikan sekelompok hal atau orang dengan kuantitas dan karakteristik yang telah ditentukan yang dipelajari untuk menarik kesimpulan tentang hal atau orang tersebut secara keseluruhan (populasi) dan menurut (Handayani, 2020), Individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau benda yang sedang dipelajari dapat dianggap sebagai bagian dari populasi yang lebih besar karena kesamaan sifat-sifatnya.

Partisipan dalam penelitian ini diambil dari tenaga kerja di empat perusahaan manufaktur kabel di Jakarta. Ada enam puluh orang yang bekerja di sini.

2. Sampel

(Siyoto, 2015) berpendapat bahwa sampel adalah pilihan individu yang diambil dari suatu populasi untuk dijadikan sebagai penampang yang mewakili populasi tersebut baik dari segi ukuran maupun komposisinya.

Dengan menggunakan rumus Slovin, kita dapat menghitung berapa persen dari populasi yang akan dimasukkan ke dalam sampel penelitian:

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Margin error yang ditoleransi

Dari keterangan diatas dapat diperoleh sebagai berikut :

N = 60 Karyawan

e = 5%

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

$$n = \frac{60}{1 + (60 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{60}{1 + (60 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{60}{1 + 0,15}$$

$$n = \frac{60}{1,15}$$

$$n = 52,173$$

Nilai 52,173 dibulatkan ke bawah menjadi 52 karena pekerja adalah variabel diskrit (angka tanpa pecahan). Oleh karena itu, 52 pekerja dipilih sebagai ukuran sampel untuk investigasi ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Sebuah kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data untuk investigasi kuantitatif ini. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan survei online (dibuat di Google Form) dan dibagikan kepada para partisipan:

1. Laki -laki atau perempuan
2. Status Karyawan Tetap atau Tidak Tetap
3. Berpendidikan SMK-S3
4. PLS-SEM, dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS, kemudian digunakan untuk menganalisis data uji utama yang diperoleh untuk mengevaluasi hipotesis.

E. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data primer adalah data yang digunakan untuk penelitian ini. Data primer adalah informasi yang telah dikumpulkan atau diberikan oleh sumber primer itu sendiri (Sugiarto, 2017). Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi dari sumber utama langsung dari responden. Partisipan penelitian adalah orang-orang yang bekerja di sebuah perusahaan manufaktur di Jakarta yang bergerak di bidang industri kabel.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Alat yang digunakan peneliti berasal dari alat yang digunakan dalam penelitian sebelumnya. Pernyataan mengenai pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja berfungsi sebagai faktor independen, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan dalam bekerja. Instrumen ini menggunakan skala Likert dengan lima kemungkinan jawaban, yaitu Karyawan yang bekerja di Perusahaan Manufaktur Industri Sektor Kabel di wilayah Jakarta dipilih secara acak untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Karyawan pria dan wanita dari Perusahaan Manufaktur Industri Kabel di wilayah Jakarta memenuhi syarat untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data yang sudah ada dikenal sebagai data sekunder. Sumbernya dapat berupa apa saja, mulai dari buku, media elektronik, hingga makalah ilmiah yang ditulis oleh para ahli sebelumnya.

F. Teknik Analisis Data

Apakah penelitian Anda tertulis atau tidak, merancang analisis data adalah langkah penting. Rancangan ini dibuat sebelum data

dikumpulkan atau hipotesis dibuat. Partial Least Squares (PLS) adalah teknik untuk menyelesaikan *Structural Equation Modeling* (SEM), dan akan digunakan dalam analisis statistik penelitian ini bersama dengan metode SEM lainnya untuk menarik kesimpulan tentang data yang diproses dan dianalisis. Karena memungkinkan untuk analisis rute dengan variabel laten dan memiliki fleksibilitas yang lebih besar dalam penelitian yang menjembatani teori dan data, metode ini sering digunakan oleh para peneliti dalam ilmu sosial. Karena tidak bergantung pada sejumlah besar asumsi, *Partial Least Square* (PLS) adalah pendekatan analisis yang kuat. Inilah cara kami menganalisis data:

1. **Statistik Deskriptif**

Metode pengumpulan, penyusunan, dan penyajian data penelitian merupakan fokus dari statistika deskriptif, salah satu subbidang dari statistika. Statistik deskriptif adalah subbidang statistik yang bertujuan untuk membuat gambaran yang lebih komprehensif tentang suatu fenomena dengan meringkas, menyajikan, dan mendeskripsikan data yang relevan. Sesuai dengan namanya, statistika deskriptif hanya berkaitan dengan penggambaran atau pemberian informasi mengenai kumpulan data, skenario, atau fenomena. Untuk mengukur pasti nilai tiap indikator maka digunakan skala penilaian, dengan adanya rentang skala maka dapat dijadikan sebuah landasan untuk

menilai seberapa tinggi tanggapan para responden terhadap indikator yang dikonfirmasi kepada mereka.

Menurut Sugiyono (2015), analisis kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada positivisme yang menggunakan pengambilan sampel secara acak, pengumpulan data yang terinstrumentasi, dan analisis statistik untuk menyelidiki himpunan bagian dari populasi yang lebih besar. Pengambilan sampel dengan kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian dikenal sebagai "pengambilan sampel yang disengaja." digunakan ketika mengumpulkan data untuk analisis kualitatif, yang merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme dan dilakukan dengan objek yang alamiah sebagai instrumen kunci. (Sugiyono 2015).

Penyebaran kuesioner berfungsi sebagai pendekatan pengumpulan data untuk investigasi ini. Menurut (Arikunto, 2013), Kuesioner adalah jenis pengumpulan data di mana responden diminta untuk mengisi serangkaian pertanyaan tertulis yang dirancang untuk memperoleh tanggapan naratif tentang diri mereka sendiri atau dunia pada umumnya.

Penulis akan menangani manajemen data dalam penelitian ini dengan mengevaluasi kuesioner *skala Likert* yang diberikan kepada para peserta. *Skala Likert* akan digunakan untuk mengevaluasi jawaban dari para responden. Tabel 3.5 di bawah ini menampilkan beberapa kemungkinan jawaban:

Tabel 3.5

Ketentuan Instrumen Pengukuran Penelitian

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RG)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono (2019: 148), analisis inferensial adalah metode statistik di mana kesimpulan tentang suatu populasi dapat ditarik dari pemeriksaan data yang dikumpulkan dari sampel populasi tersebut. Analisis inferensial ini menggunakan strategi pengambilan data yang didasarkan pada pendekatan pemodelan persamaan struktural (SEM) yang diimplementasikan pada perangkat lunak SmartPLS 4.0 untuk menguji korelasi antara variabel endogen tunggal dan variabel eksogen.

Dua metode SEM yang paling umum adalah SEM berbasis kovarians *Covariance-Based SEM* (CB-SEM) dan *Partial Least Squares SEM* (PLS-SEM). Untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara konstruk, menilai kelayakan model, dan

mengujinya menggunakan data empiris, pemodelan persamaan struktural berbasis konstruk (CB-SEM) mengestimasi model struktural berdasarkan studi teoretis yang menyeluruh. Sementara itu, PLS-SEM adalah upaya untuk memverifikasi teori dan menjelaskan pertanyaan apakah variabel laten berhubungan atau tidak. Variabel laten (yang tidak dapat diukur secara langsung) dijelaskan oleh indikator-indikator dalam pendekatan PLS-SEM (Ghozali, 2016). Karena sifat data sebagai variabel laten yang dapat diukur dengan indikator, maka PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*) digunakan untuk analisis.

3. Uji Instrumen

Kuesioner sering digunakan dalam penelitian sebagai skala metrik. Kriteria kuisisioner yang baik salah satunya memenuhi validitas dan realibilitas.

a. Uji Validitas

Jika Anda ingin mengetahui apakah kuesioner Anda dapat dipercaya, lakukan uji validitas. Jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu untuk mengungkapkan variabel yang diminati, maka instrumen atau kuesioner tersebut dapat dianggap sah (Ghozali, 2018). Selain uji validitas, uji validitas konvergen, *average variance extracted*

(AVE), dan uji validitas diskriminan juga akan dilakukan sebagai tambahan dari uji validitas.

1) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Convergent Validity dengan tujuan untuk menemukan keandalan setiap korelasi antara indikator dan konstruk atau variabel laten yang mendasarinya, *outer loadings* atau *loading factors* dapat digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen. Faktor pemuatan yang lebih besar dari 0,70 biasanya dianggap berlebihan dalam studi ilmiah. Ketika nilai *outer loadings* lebih besar dari 0,70, dapat dikatakan bahwa indikator tersebut memenuhi validitas konvergen dan sangat valid. Oleh karena itu, semua indikator sangat berharga dan telah memenuhi validitas konvergen, yang dapat dievaluasi dengan menggunakan *outer loadings* dan *average variance extracted* (AVE). Lebih dari 0,50 digunakan sebagai batas AVE untuk penyelidikan. Ketika AVE untuk sebuah indikator lebih besar dari 0.50, maka indikator tersebut dapat dikatakan memiliki validitas yang kuat dan memenuhi kriteria validitas konvergen. Semua variabel penelitian memiliki validitas konvergen yang kuat, seperti yang ditunjukkan oleh hasil (Sekaran & Bougie, 2016).

2) *Discriminant Validity*

Hal ini dievaluasi dengan menggunakan *cross loading* antara indikator dan konstruk untuk memberikan model pengukuran refleksi indikator. Blok lebih unggul daripada blok lainnya jika ukuran korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya. Sementara itu, perbandingan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) memberikan ukuran lain dari validitas diskriminan.

3) *Construct Reliability and Validity*

Sejauh mana indikator-indikator dari variabel yang dikonstruksi konsisten secara internal diukur dengan menggunakan metrik yang disebut "*Construct Reliability*." Dengan membandingkan setiap pilihan jawaban dengan standar yang telah ditetapkan, kita dapat melihat apakah ada kesamaan di antara keduanya. Oleh karena itu, hanya pertanyaan-pertanyaan yang memiliki tingkat kepentingan yang tinggi, yaitu lebih besar dari dua kali kesalahan standar dalam analisis variabel penelitian

b. Uji Realibitas

Tujuan uji reliabilitas adalah untuk menunjukkan ketergantungan, ketepatan, dan keakuratan alat pengukur untuk suatu konstruk tertentu. Nilai-nilai ini dapat dihitung dalam PLS-SEM menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0 untuk menilai ketergantungan konstruk dengan menggunakan indikator refleksif:

1) *Composite Reliability*

Nilai reliabilitas komposit yang lebih besar dari 0,70 menunjukkan reliabilitas yang tinggi, dan reliabilitas komposit adalah uji reliabilitas yang digunakan untuk menentukan nilai sebenarnya dari reliabilitas suatu konstruk atau variabel.

2) *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha digunakan untuk lebih memperkuat uji ketergantungan. Semua metrik harus memiliki nilai $> 0,6$.

c. Model Struktural atau Inner Model

Model Struktural atau Inner Model Hubungan antara variabel laten (tidak dapat diukur secara langsung) diprediksi dengan menggunakan model struktural. Pengujian hubungan antar komponen laten membutuhkan model struktural, seperti

yang dinyatakan oleh (Vincenzo, 2010). Untuk model struktural, kita dapat melakukan pengujian sebagai berikut:

1) *R-Square*

Koefisien determinasi, seperti yang dinyatakan oleh Ghozali (2018), instrumen untuk mengukur kekuatan prediksi suatu model regresi dalam hal nilai variabel dependen (terikat). Berikut ini adalah standar yang digunakan untuk mengevaluasi *R-Square*:

- a) Nilai *R-square* $> 0,75$ menunjukkan korelasi yang signifikan antar variabel.
- b) Pengaruh yang moderat ada di antara konstruk jika nilai *R-square* 0,50 atau lebih tinggi.
- c) Pengaruh yang lemah ada di antara konstruk jika nilai *R-square* kurang dari 0,25.

Model prediksi penelitian yang diusulkan lebih unggul jika dan hanya jika nilai *R-Square*-nya tinggi.

2) *F-Square*

Gunakan uji *F-Square* untuk mengetahui seberapa signifikan variabel laten independen mempengaruhi variabel laten dependen. Berikut adalah beberapa panduan untuk menghitung *F-Square*:

- a) Lemahnya pengaruh hubungan antara variabel laten independen terhadap variabel dependen ditunjukkan dengan nilai *F-Square* yang kecil yaitu 0,02.
- b) Terdapat pengaruh yang moderat dari variabel laten independen terhadap variabel dependen, yang ditunjukkan dengan nilai *F-Square* sebesar 0,15.
- c) Nilai *F-Square* sebesar 0,35 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel laten independen terhadap variabel dependen.

3) *Two-tailed* (Uji signifikan)

Studi yang membandingkan dampak faktor eksternal dan internal. Dalam SmartPLS 4.0, metode bootstrapping digunakan untuk uji signifikansi. Untuk melakukan resampling, metode bootstrapping menggunakan sampel awal yang lengkap. Berikut adalah beberapa aspek kunci dari pengujian tersebut:

- a) Jika nilai signifikan $t < 1.96$, maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya variabel eksogen tidak berpengaruh signifikan.

b) Jika $t > 1,96$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar dari variabel eksogen.

4) Goodness of Fit Index (GoF)

Evaluasi model structural pada PLS-SEM digunakan nilai GoF yang diperoleh melalui perhitungan sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

Goodness of Fit Index (GoF) digunakan untuk memverifikasi model struktural yang lengkap. GoF adalah metrik tunggal yang memeriksa seberapa baik model pengukuran dan model struktural bekerja bersama. Nilai 0.1 (Kecil), 0.25 (Sedang), dan 0.26 (Besar) diberikan pada GoF, yang berkisar antara 0 hingga 1.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Populasi dan Sample Penelitian

Informasi yang diperoleh dari penelitian ini akan bersifat numerik karena sifatnya yang kuantitatif. Informasi yang terkumpul akan dianalisis dengan Smart PLS. Sejauh mana pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi karyawan terkait dengan kinerja karyawan adalah fokus dari penelitian ini. Pada bulan Juni 2023, 66 karyawan dari perusahaan manufaktur di Sektor Industri Kabel di Jakarta mengisi kuesioner untuk mengumpulkan data ini. Tiga faktor independen survei, yaitu pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja, semuanya diukur dengan skala Likert dari 1 hingga 5 dengan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. *Email*, *WhatsApp*, dan layanan pesan lainnya digunakan untuk mendistribusikan tautan secara acak.

Pengambilan data dilakukan selama sebulan karena terdapat kendala dalam mencari responden. Keseluruhan kuisisioner yang di isi memenuhi syarat untuk diolah, karena tidak terdapat kuisisioner yang kurang lengkap.

Tabel 4.1 menampilkan data yang dikumpulkan dari kuesioner.

Tabel 4.1
Rincian Distribusi Kuisisioner

No	Responden	Jumlah Kuisisioner Dipakai
1	PT. Communication Cable Systems Indonesia, Tbk	26
2	PT. KMI Wire and Cable, Tbk	18
3	PT. Jembo Cable Company, Tbk	6
4	PT. Supreme Cable Manufacturing & Commerce, Tbk	16
Jumlah		66

Adapun profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.2

Tabel 4.2

Statistik Deskripsi Sampel

<i>Uraian</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase</i>
<i>Jenis Kelamin :</i>		
<i>Pria</i>	27	40.9%
<i>Wanita</i>	39	59.1%
<i>Total</i>	66	100%
<i>Tingkat Pendidikan :</i>		
<i>SMA/SMK</i>	17	25.8%
<i>D3</i>	6	9.1%
<i>S1</i>	42	63.6%
<i>S2</i>	1	1.5%
<i>S3</i>	0	0
<i>Total</i>	66	100%
<i>Perusahaan Tempat Bekerja :</i>		
<i>PT. Communication Cable Systems Indonesia, Tbk</i>	26	39.4%
<i>PT. Jembo Cable Company, Tbk</i>	6	9.1%
<i>PT. KMI Wire and Cable, Tbk</i>	18	27.3%
<i>PT. Supreme Cable Manufacturing & Commerce, Tbk</i>	16	24.2%
<i>Total</i>	66	100%
<i>Status Karyawan :</i>		
<i>Karyawan Tetap</i>	25	37.9%
<i>Karyawan Tidak Tetap</i>	41	62.1%
<i>Total</i>	66	100%

Jenis kelamin karyawan, tingkat pendidikan, tempat kerja, dan status dirangkum dalam Tabel 4.2. Ada lebih banyak wanita daripada pria yang berpartisipasi dalam survei ini, dengan 39 wanita yang berjumlah 59,1% dari total keseluruhan. Sebagian besar pekerja (42 dari 63,6%) memiliki gelar S1.

Dari sisi status karyawan, sebagian besar responden memiliki status karyawan tidak tetap yaitu sebanyak 41 orang (62,1%) dan perusahaan tempat bekerja responden paling banyak di perusahaan PT. Communication Cable Systems Indonesia, Tbk sebesar 26 orang (39,4%).

B. Rekapitulasi Data Kuisisioner

1. Deskripsi data Pengendalian Internal (X₁)

Jumlah kriteria untuk variabel eksogen Internal Control (X₁) yang diberikan kepada 66 responden adalah $X_1 = 7 \times 5 \times 66 = 2.310$. Total skor hasil pengumpulan data = 1.837. Oleh karena itu, $1.837 : 2.310$ sama dengan 79,52% dari persyaratan yang ditetapkan, sebagaimana dinilai dari pendapat 66 responden.

2. Deskripsi data Sistem Informasi Akuntansi (X₂)

Jika setiap item pernyataan mencapai skor maksimal 7, maka jumlah total kriteria untuk variabel eksogen Sistem Informasi Akuntansi (X₂) yang diberikan kepada 66 responden adalah $X_2 = 7 \times 5 \times 66 = 2.310$. Jumlah skor pengumpulan data 1.852. Yaitu $1.852 : 2.310 = 80,17$ persen dari standar yang ditetapkan, sebagaimana dinilai dari pendapat 66 responden.

3. Deskripsi data Motivasi Kerja (X₃)

Motivasi Kerja (X_3) yang diajukan kepada 66 responden adalah $X_3 = 9 \times 5 \times 66 = 2.970$. Jumlah dari semua poin data adalah 2.383. Karena ada 66 orang yang dimintai pendapatnya, maka dapat dikatakan bahwa $2.383 : 2.970 = 80,23$ persen kondisi terpenuhi.

4. Deskripsi data Kinerja Karyawan (Y)

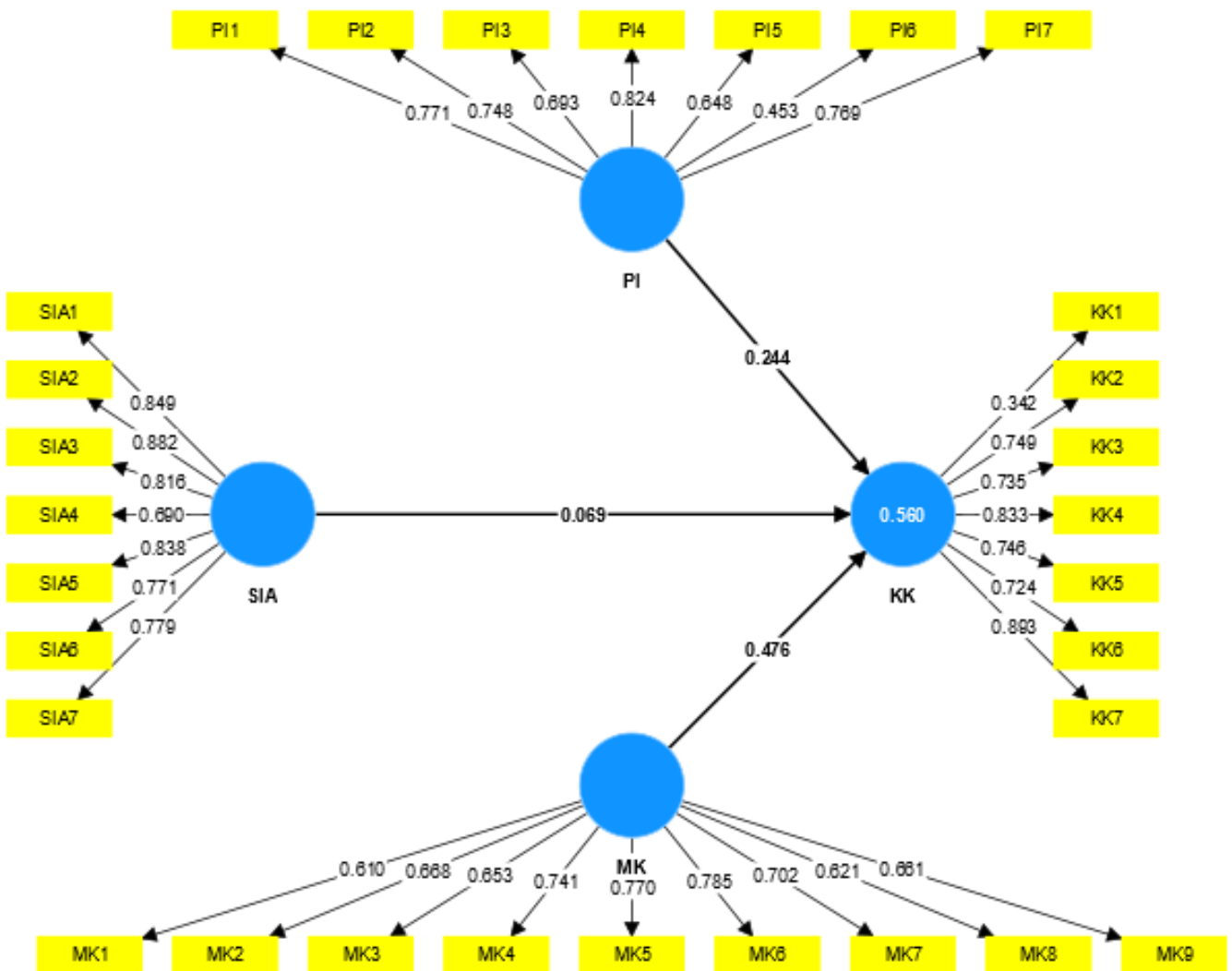
Jika diasumsikan bahwa setiap pernyataan dapat memperoleh skor maksimal 5, maka jumlah total kriteria untuk variabel endogen Kinerja Karyawan (Y) dari 66 responden adalah $7 \times 5 \times 66 = 2.310$. Terdapat total 1.906 dari jumlah skor hasil pengumpulan data. Menurut 66 responden, sebanyak 1.906 dari 2.310 (82,51%) sesuai dengan kriteria.

C. Analisis Data Hasil Penelitian

Grafik berikut ini menggambarkan hasil penggunaan SmartPLS 4.0 untuk menganalisis data penelitian:

Gambar 4.1

Hasil Pengolahan Data Tahap I



Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

1. Outer Model

a) Convergent Validity

Pengolahan data mencakup 30 pernyataan berikut berdasarkan 4 variabel :

Tabel 4.3 Loading Factor I

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule Of Thumb	Kesimpulan
Pengendalian Internal (X₁)	PI 1	0.771	0.700	Valid
	PI 2	0.748	0.700	Valid
	PI 3	0.693	0.700	Tidak Valid
	PI 4	0.824	0.700	Valid
	PI 5	0.648	0.700	Tidak Valid
	PI 6	0.453	0.700	Tidak Valid
	PI 7	0.769	0.700	Valid
Sistem Informasi Akuntansi (X₂)	SIA 1	0.849	0.700	Valid
	SIA 2	0.882	0.700	Valid
	SIA 3	0.816	0.700	Valid
	SIA 4	0.690	0.700	Tidak Valid
	SIA 5	0.838	0.700	Valid
	SIA 6	0.771	0.700	Valid
	SIA 7	0.779	0.700	Valid
Motivasi Kerja (X₃)	MK 1	0.610	0.700	Tidak Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule Of Thumb	Kesimpulan
	MK 2	0.668	0.700	Tidak Valid
	MK 3	0.653	0.700	Tidak Valid
	MK 4	0.741	0.700	Valid
	MK 5	0.770	0.700	Valid
	MK 6	0.785	0.700	Valid
	MK 7	0.702	0.700	Valid
	MK 8	0.621	0.700	Tidak Valid
	MK 9	0.661	0.700	Tidak Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK 1	0.342	0.700	Tidak Valid
	KK 2	0.749	0.700	Valid
	KK 3	0.735	0.700	Valid
	KK 4	0.833	0.700	Valid
	KK 5	0.746	0.700	Valid
	KK 6	0.724	0.700	Valid
	KK7	0.893	0.700	Valid

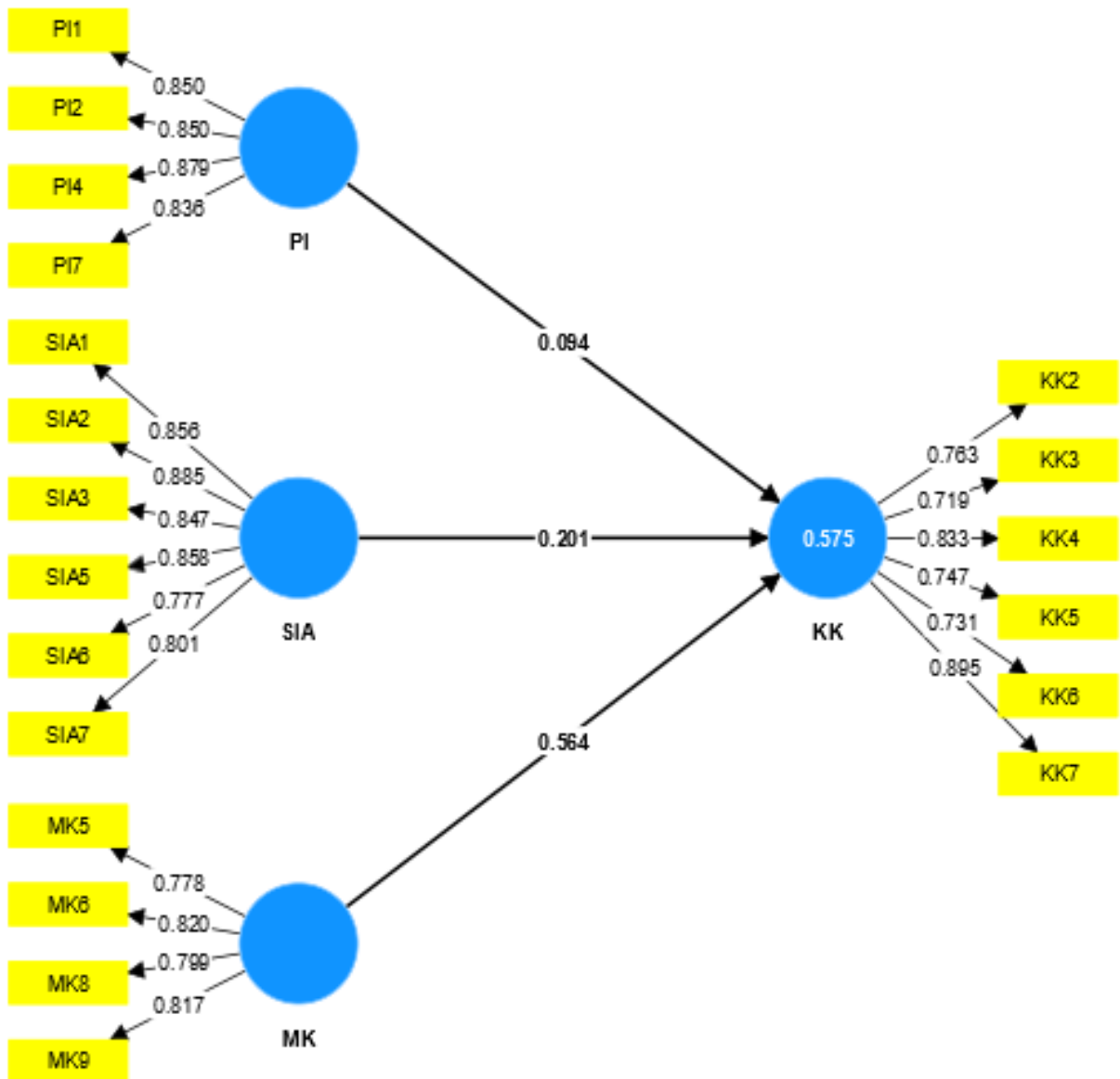
Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Jika terdapat hubungan positif antara skor item/instrumen dengan skor konsep (*loading factor*), maka model pengukuran memiliki validitas konvergen. Dari pengolahan data awal dengan menggunakan variabel Pengendalian Internal, terlihat bahwa X_{1.3}, X_{1.5}, dan X_{1.6}

merupakan indikator yang tidak valid (0.7), sedangkan sisanya semuanya valid (>0.7). Satu indikator (X_{2.4}) tidak valid (0.7) sedangkan sisanya valid (>0.7) dalam variabel Sistem Informasi Akuntansi, hanya X_{3.1}, X_{3.2}, X_{3.3}, X_{3.8}, dan X_{3.9} yang merupakan indikator yang tidak valid (0.7) untuk variabel Motivasi Kerja; semua indikator lainnya valid (>0.7). Karena Y_{1.1}, satu-satunya indikator yang tidak valid (0.7), dalam variabel Kinerja Karyawan bertentangan dengan indikator yang valid lainnya (>0.7), maka nilai *loading factor* 0.7 harus dihapus dari model. Langkah kedua dari pengolahan ini memastikan bahwa validitas konvergen dan nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari 0,5. Berikut ini adalah Gambar 4.2 dan Tabel 4.4.

Gambar 4.2

Hasil Pengolahan Data Tahap II



Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Tabel 4.4 Loading Factor II

<i>Variabel</i>	<i>Indikator</i>	<i>Loading Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	<i>Kesimpulan</i>
<i>Pengendalian Internal</i>	PI 1	0.850	0.700	Valid
	PI 2	0.850	0.700	Valid
	PI 4	0.879	0.700	Valid
	PI 7	0.836	0.700	Valid
<i>Sistem Informasi Akuntansi</i>	SIA 1	0.856	0.700	Valid
	SIA 2	0.885	0.700	Valid
	SIA 3	0.847	0.700	Valid
	SIA 5	0.858	0.700	Valid
	SIA 6	0.777	0.700	Valid
	SIA 7	0.801	0.700	Valid
<i>Motivasi Kerja</i>	MK 5	0.778	0.700	Valid
	MK 6	0.820	0.700	Valid
	MK 8	0.799	0.700	Valid
	MK 9	0.817	0.700	Valid
<i>Kinerja Karyawan</i>	KK 2	0.763	0.700	Valid
	KK 3	0.719	0.700	Valid
	KK 4	0.833	0.700	Valid
	KK 5	0.747	0.700	Valid
	KK 6	0.731	0.700	Valid
	KK 7	0.895	0.700	Valid

Nilai indikator-indikator di atas semuanya memenuhi kriteria lebih dari 0,700 yang ditentukan oleh hasil pengolahan data kedua, yang melibatkan penghilangan beberapa indikator yang tidak valid.

Berdasarkan data pada tabel 4.4 untuk faktor Pengendalian Internal, pernyataan "Di tempat saya bekerja, manajemen selalu melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan pengawasan dalam setiap kegiatan perusahaan" memiliki nilai loading factor tertinggi yaitu sebesar 0,879. Faktor loading tertinggi (0,885) pada variabel Sistem Informasi Akuntansi terdapat pada pernyataan "Sistem informasi akuntansi di perusahaan mudah diakses kapanpun dibutuhkan." Pernyataan Motivasi Tugas dengan loading tertinggi, $X_{3.6}$, berbunyi sebagai berikut: "Saya merasa ada kepuasan tersendiri ketika mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja." Kinerja Karyawan paling besar dimuat oleh pernyataan "Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan meskipun tidak ada atasan di perusahaan" ($Y_{1.7}$), dengan loading factor sebesar 0,895.

Nilai Average Variance Extracted (AVE) memberikan bukti lebih lanjut tentang validitas konvergen. Nilai $> 0,5$ dianggap memuaskan untuk AVE. Tabel 4.5 di bawah ini menampilkan AVE untuk evaluasi ini:

Tabel 4.5 Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
KK	0.615
MK	0.646
PI	0.729
SIA	0.703

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

b) Discriminant Validity

Sekarang sudah umum dipahami bahwa mengevaluasi validitas diskriminan diperlukan ketika mempelajari hubungan antara variabel laten. Kuadrat terkecil parsial dan model persamaan struktural berbasis varians lainnya biasanya menggunakan kriteria *Fornell-Larcker* dan pemeriksaan *Cross Loading* untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Validitas diskriminan menggambarkan potensi indikator untuk memisahkan contoh-contoh individual dari konstruk instrumen tertentu. Validitas diskriminan suatu indikator dapat diperiksa dengan membandingkan koefisien korelasinya dengan konstruk terkait (*cross loading*) dengan koefisien korelasinya dengan konstruk lain (*cross loading*).

Nilai konstruk korelasi indikator harus lebih besar terhadap konstruk asosiasinya daripada konstruk lain.

Tabel 4.6 Cross Loading

	KK	MK	PI	SIA
KK2	0.785	0.642	0.322	0.376
KK4	0.839	0.580	0.383	0.358
KK5	0.761	0.547	0.357	0.477
KK6	0.756	0.524	0.372	0.458
KK7	0.894	0.626	0.389	0.389
MK5	0.595	0.776	0.511	0.543
MK6	0.629	0.820	0.470	0.469
MK8	0.571	0.803	0.278	0.340
MK9	0.524	0.816	0.274	0.353
PI1	0.353	0.378	0.849	0.826
PI2	0.411	0.369	0.853	0.763
PI4	0.400	0.479	0.878	0.769
PI7	0.369	0.427	0.835	0.750
SIA1	0.521	0.497	0.788	0.857
SIA2	0.402	0.415	0.801	0.885
SIA3	0.491	0.448	0.793	0.852
SIA5	0.367	0.398	0.784	0.854
SIA6	0.419	0.514	0.662	0.778
SIA7	0.230	0.376	0.730	0.794

Sumber : Hasil Ouput SmartPLS 4.0

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa validitas diskriminan yang baik dapat disimpulkan dari nilai *Cross Loading* juga, mengingat nilai *loading factor* lebih tinggi dari *cross loading*,

karena nilai *loading factor* KK3 lebih kecil dari *cross loading* pada variabel PI, maka indikator KK3 dihilangkan dari tabel 4.6 (*Lampiran No.13*) .

c) Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Blok indikator yang digunakan untuk mengevaluasi konstruk dikenakan uji reliabilitas komposit dan uji alpha *Cronbach* untuk memastikan konsistensi internal dan validitasnya. Bagian ini menyajikan hasil evaluasi reliabilitas komposit dengan menggunakan *Cronbach's alpha*.

Tabel 4.7

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Construct	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Cronbach Alpha
KK	0.869	0.904	0.866
MK	0.819	0.880	0.818
PI	0.879	0.915	0.876
SIA	0.933	0.934	0.916

Sumber : Hasil Ouput SmartPLS 4.0

Jika nilai keandalan keseluruhan untuk sebuah struktur lebih besar dari 0,6, dapat dengan yakin menyebutnya andal. Koefisien keandalan komposit harus lebih besar dari 0,7, namun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair. et al, 2014).

2. Inner Model

Pengujian model struktural, yang melibatkan pengujian *R-Square*, *F-Square*, *Q-Square*, dan *Bootstrapping*, dilakukan setelah outer model selesai dan ditentukan bahwa setiap konstruk memenuhi persyaratan Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas Komposit. Menguji kecocokan sebuah model dengan datanya dikenal dengan istilah model fitting.

a) R-Square

Menurut Ghozali (2018), koefisien determinasi mengukur seberapa baik sebuah model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen yang diamati. Seberapa baik satu variabel (independen) menjelaskan variabel lain (dependen) diukur dengan koefisien determinasi. Agar variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen secara memadai, nilai *R-square* harus tinggi. Mengindikasikan bahwa variabel independen menjelaskan sebagian besar varian dalam variabel dependen jika nilainya mendekati 1.

Tabel 4.8 Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber : Ghozali (2016)

Tabel 4.9 R-Square

Variabel	R-Square
KK (Kinerja Karyawan)	0.546

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Nilai R-Square sebesar 0,546 pada Tabel 4.9 menjelaskan 54,6% variasi atau perubahan Kinerja Karyawan disebabkan oleh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 45,6% dapat diatribusikan kepada variabel lain. Oleh karena itu, *R-Square* untuk variabel Kinerja Karyawan tergolong moderat.

b) F-Square

(Ghozali I. , 2008) menyatakan bahwa *F-Square* adalah ukuran dampak yang digunakan untuk menentukan apakah perubahan laten eksternal tertentu memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap perubahan laten endogen. Nilai *f-square* yang dihitung dengan menggunakan software smartPLS 4 ditunjukkan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 F-Square

	<i>F-Square</i>	Keterangan
<i>MK > KK</i>	0.633	Kuat
<i>PI > KK</i>	0.001	Lemah
<i>SIA > KK</i>	0.017	Lemah

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Pada Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa Motivasi Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Pengendalian Internal dan Sistem Informasi Akuntansi memiliki dampak yang lemah.

c) Path Coefficients

Tabel 4.11 Path Coefficients

	Original Sample	T- Statistics	P-Value
<i>MK > KK</i>	0.635	4.789	0.000
<i>PI > KK</i>	-0.052	0.253	0.800
<i>SIA > KK</i>	0.215	1.005	0.315

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan bootstrapping. Dari tiga hipotesis 2 variabel memiliki hubungan positif dan 1 variabel memiliki hubungan negatif, hal tersebut ditunjukkan oleh angka Original Sample yang menunjukkan nilai yang positif dan negative pada hubungan antar variabel. Pentingnya hubungan antara dua variabel dapat ditentukan dengan membandingkan nilai T-Statistic dan P-Value dengan kriteria bahwa nilai T-Statistic harus lebih besar dari 1,96 atau P-Value harus lebih kecil dari 0,05. Sehingga dari ketiga hipotesis terdapat dua hubungan antar variabel yang tidak signifikan.

d) Goodness of Fit Index (GoF)

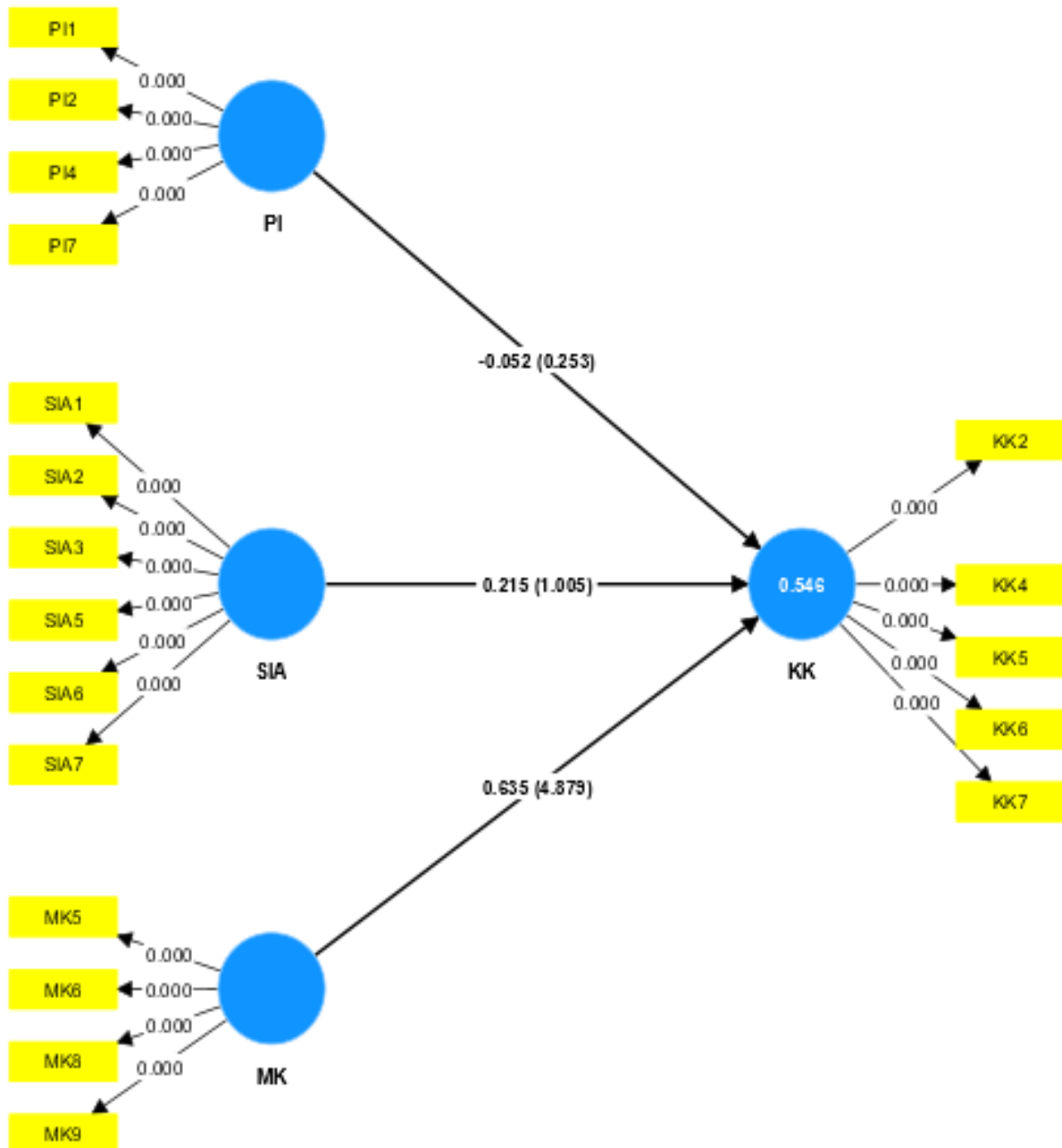
Evaluasi model struktural pada SmartPLS menggunakan nilai Goodness of Fit Index (GoF) yang diperoleh melalui perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} GoF &= \sqrt{AVE \times R^2} \\ &= \sqrt{0.673 \times 0.546} \\ &= 0.606 \end{aligned}$$

Nilai GoF yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model semakin membaik. Nilai GoF sebesar 0,1, 0,25, dan 0,38 menunjukkan kualitas model struktural yang buruk, sedang, dan baik secara berurutan. Analisis GoF menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kelayakan yang tinggi pada tingkat 60,6%, yang mendukung temuan ini.

2. Uji Hipotesis

Gambar 4.3 Hasil Pengujian Hipotesis



Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Dengan membandingkan P-value dengan alpha (0,05) atau T-statistik yang berasal dari output pada SmartPLS dengan menggunakan pendekatan bootstrapping, seseorang dapat menemukan hubungan struktural antara variabel laten. Tiga hipotesis berikut menjadi dasar dari percobaan ini:

H1 : Tidak terdapat pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Tidak terdapat pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.12 *Direct Effect*

(Uji Hipotesis 1)

<i>Kriteria</i>	Pengendalian Internal (X1)	Variabel (Y)
<i>T-Statistik</i>	0.253	Kinerja Karyawan
<i>Path Coefficient</i>	-0.052	

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Ho1 : Tidak ada pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.

Ha1 : Ada pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.

Ho1 diterima dan Ha1 ditolak karena T-Statistik adalah $0.253 < 1.96$ pada tabel 4.12. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Akibatnya, nilai $-0,052$ untuk Koefisien Jalur tidak bermakna.

**Tabel 4.13 Direct Effect
(Uji Hipotesis 2)**

Kriteria	Sistem Informasi Akuntansi (X2)	Variabel (Y)
T-Statistik	1.005	Kinerja Karyawan
Path Coefficient	0.215	

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Ho2 : Tidak ada pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.

Ha2 : Ada pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.

Ho2 diterima dengan P-Value $0,215 < 0,05$ atau T-Statistik $1,005 < 1,96$ sesuai dengan tabel 4.13. Ha2 tidak diterima, maka tidak terdapat hubungan antara Sistem

Informasi Akuntansi dengan Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi mendukung hipotesis kedua.

Tabel 4.14 *Direct Effect*
(Uji Hipotesis 3)

Kriteria	Motivasi Kerja (X3)	Variabel
<i>T-Statistik</i>	4.879	Kinerja Karyawan
<i>Path Coefficient</i>	0.635	

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Ho3 : Tidak ada pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.

Ha3 : Ada pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.

Ho3 tidak didukung oleh data (T-Statistik = 4.879 < 1.96) pada tabel 4.14. Penulis menerima Ha3, dengan demikian kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat ketertarikan terhadap pekerjaan. Nilai positif dari Koefisien Jalur, 0.635, menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 63,5%.

Tabel 4.15
Hasil Hipotesis

Hipotesis		Kesimpulan
Hipotesis 1	Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.	Ditolak
Hipotesis 2	Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.	Ditolak
Hipotesis 3	Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.	Diterima

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

d) Pembahasan Hipotesis

1) Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengendalian Internal sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat, maka digunakan uji T-statistik atau uji signifikansi parameter. Variabel Pengendalian Internal X_1 memiliki nilai sebesar 0,253 sebagaimana hasil Oleh karena itu nilai t-statistik $0.253 < 1,96$ sehingga H_1 **ditolak**. Artinya, penelitian-penelitian tersebut tidak menunjukkan adanya korelasi antara Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan. Caniya Lrensa Devrin,

Puji Astuti, dan Andy Kurniawan (2022) menemukan hasil yang sama dalam penelitian mereka, menyimpulkan bahwa pengendalian internal tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Berdasarkan data yang terkumpul, terlihat bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengendalian internal dan kinerja karyawan di Perusahaan Manufaktur Industri Sektor Kabel di Jakarta.

2) Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Menerapkan T-statistik atau uji signifikansi parameter untuk menetapkan sejauh mana masing-masing variabel bebas (independen), seperti Sistem Informasi Akuntansi, mempengaruhi variabel terikat (dependen), dalam hal ini Kinerja Karyawan. Nilai variabel X_2 dalam SIA adalah 1,05, sebagaimana yang tercatat. Oleh karena itu nilai t-statistik $1.005 < 1,96$ sehingga **H_2 ditolak**. Hal ini menandakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak menunjukkan tanda-tanda penurunan produktivitas di kalangan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Ridho Gilang Adiko dan Nurul Saniah (2020) yang mengindikasikan Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi pada Perusahaan Manufaktur Industri Sektor Kabel di Jakarta ditemukan tidak memiliki pengaruh yang berarti atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

3) Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji T-statistik atau disebut juga dengan uji signifikansi parameter, digunakan untuk menguji bagaimana masing-masing variabel bebas, dalam hal ini Kinerja Karyawan, mempengaruhi variabel terikat, yaitu Motivasi Kerja. Nilai dari variabel yang mengukur ketertarikan pada pekerjaan seseorang (X_3) adalah 4.879. Oleh karena itu nilai t-statistik $4.879 > 1,96$ sehingga H_3 **diterima**. Artinya penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ridho Gilang Adiko dan Nurul Saniah (2020) and Sutrischastini dan Agus Riyanto (2015) yang dalam

hasil penelitiannya juga menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Manufaktur Industri Sektor Kabel di Jakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengendalian Interla, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur Industri Sektor Kabel di Jakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengendalian Internal tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini menghasilkan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Sistem Informasi Akuntansi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini menghasilkan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini menghasilkan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya :

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan atau dapat menambah jumlah populasi diperusahaan yang diteliti sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komperhensif mengenai pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Ditolaknya hipotesis pertama dan kedua tentang pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi disarankan pada peneliti selanjutnya untuk memodifikasi indicator variabel independennya.
3. Perlu dilakukan penelitian ulang pada waktu mendatang untuk menguji pengaruh variabel independent setelah adanya perubahan-perubahan dari perusahaan dalam jangka waktu kedepan.

4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambah variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Untuk Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Kabel, untuk dapat meningkatkan Pengendalian Internal dan Sistem Informasi Akuntansi yang lebih baik lagi terhadap karyawan. Karena dengan adanya Pengendalian Internal yang baik dapat membantu struktur organisasi maupun manajemen di perusahaan tersebut dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pun dengan adanya Sistem Informasi Akuntansi yang baik dan mudah digunakan dapat membantu karyawan bekerja dengan baik.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya mengambil 66 responden
2. Sedikitnya jumlah sampel karena keterbatasan situasi dan kondisi responden dan juga waktu peneliti.
3. Masih terdapat jawaban kuisioner yang tidak konsisten dikarenakan responden yang cenderung kurang teliti menjawab terhadap pernyataan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Ardana, C. d. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta:: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- B. Romney, S. &. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Coso. (2013). *Internal Control - Intergrated Framework; Excutive Summary*,. Durham, North California, May 2013.
- G, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Univ. Diponegoro.
- Ghozali. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4*. Semarang, Jawa Tengah: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair. et al. (2014). *Multivariate Data Analysis, New International Edition*. New Jersey: Pearson.
- Hasibuan. (2013.). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta:: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ichsan. (2013). *Teori Keagenan (Agency Theory)*, 2013. (<https://bungrandhy.wordpress.com/2013/01/12/teori-keagenan-agency-theory/>).
- Krismiaji. (2015). *Ssitem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: UnitPenerbit dan Sekolah Tinggi Ilmu YKPN.
- Muhidin, S. A. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Mulyadi. (2017). *Sistem Akuntansi.Edisi Keempat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ramadona. (2016). "Pengaruh Struktur Kepemilikan Manajerial, Struktur Kepemilikan Institusional, Ukuran Perusahaan Dan Leverage Terhadap Konservatisme Akuntansi",. JOM Fekon, Vol.3.No.1. Hlm. 2357-2370.

- S.P, H. M. (2013.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:: PT Bumi Aksara.
- Siyoto, S. d. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiarto, E. (2017). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif: Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Vincenzo. (2010). *Handbook of Partial Least Square*. Verlag Berlin Heidelberg: Springer.
- Wahyudi. (2018). *Soft Controls Aspek Humanisme Dalam Sistem Pengendalian Intern*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.

LAMPIRAN

SURAT PENGANTAR KUISIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I Responden

Di tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa program Strata Satu (S1) Universitas Persada Indonesia Y.A.I, saya :

Nama : Monica Audina

NIM : 1914190061

Fakultas /Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Akuntansi

Dalam rangka penelitian saya yang berjudul, **“PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM INFORMASI AKUNTASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SEKTOR INDUSTRI KABEL DI JAKARTA”** maka saya mohon bantuan dari Bapak /Ibu/Sdr/I untuk berkenan mengisi kuesioner yang dilampirkan bersama surat ini.

Saya harap Bapak/Ibu/Sdr/I dapat meluangkan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini dengan jawaban berdasarkan penilaian pribadi sehingga dapat memberikan hasil yang semaksimal mungkin bagi semua pihak, yang nantinya akan saya jadikan sebagai data pendukung yang valid dalam penyusunan skripsi. Ketelitian dan kelengkapan jawaban Bapak/Ibu/Sdr/I sangat saya harapkan. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian, sehingga akan saya jaga kerahasiaan nya sesuai dengan etika penelitian. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Monica Audina

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Status Karyawan :

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Bapak/Ibu/Saudara/I diharapkan dapat meberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara/I terhadap penelitian ini.
2. Pilihlah jawaban yang telah disediakan pada setiap pertanyaan kuisisioner yang sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.
3. Terdapat 5 pilihan jawaban diantaranya :
 - a. SS : Sangat Setuju
 - b. S : Setuju
 - c. R : Ragu-ragu
 - d. TS : Tidak Setuju
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju

SOAL KUISIONER

KINERJA KARYAWAN

NO.	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.					
2.	Selalu berusaha untuk penuh rasa tanggung jawab berkoordinasi dengan pihak lain dalam melakukan tugas agar dapat hasil yang maksimum.					
3.	Saya selalu patuh terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan perusahaan.					
4.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.					
5.	Saya lebih mengutamakan kebutuhan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya sangat teliti atas tugas-tugas saya					

7.	Saya selalu 95% menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di perusahaan.					
----	---	--	--	--	--	--

PENGENDALIAN INTERNAL

NO.	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Ditempat saya bekerja informasi yang berkaitan dengan pekerjaan telah dikomunikasikan pada seluruh karyawan dengan baik.					
2.	Di perusahaan tempat saya bekerja, semua peraturan yang ada membuat saya untuk tetap berhati-hati dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja saya.					
3.	Dengan adanya struktur organisasi yang jelas membuat saya lebih bertanggungjawab dalam bekerja.					
4.	Ditempat saya bekerja, manajemen selalu memantau pelaksanaan pengawasan disetiap kegiatan perusahaan.					

5.	Dengan adanya kegiatan evaluasi kerja memberikan pengaruh yang baik dalam peningkatan kinerja saya.					
6.	Diperusahaan tempat saya bekerja, pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional tidak dilakukan secara terus-menerus.					
7.	Di perusahaan tempat saya bekerja, semua peraturan yang ditetapkan perusahaan tidak memberatkan saya dalam melaksanakan pekerjaan.					

SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

NO.	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat menghasilkan laporan yang tepat.					
2.	Sistem informasi akuntansi di perusahaan memiliki kemudahan untuk diakses kapanpun saat dibutuhkan.					
3.	Sistem informasi akuntansi yang tersedia di perusahaan didukung dengan jaringan komunikasi yang memadai.					

4.	Pada saat Pandemi Covid'19, Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan saya sangat diperlukan untuk mengelola aktivitas operasional.					
5.	Sistem informasi akuntansi di perusahaan menghasilkan informasi yang akurat					
6.	Cara kerja sistem informasi akuntansi mudah untuk dipahami.					
7.	Format (sisi tampilan) sistem informasi akuntansi di perusahaan mudah ketika digunakan.					

MOTIVASI KERJA

NO.	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Gaji yang diberikan perusahaan dapat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
2.	Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik					
3.	Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai.					
4.	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.					

5.	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri.					
6.	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja.					
7.	Di Era New Normal ini menjadi tantangan baru bagi saya yang sudah terbiasa bekerja dari rumah (WFH)					
8.	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan.					
9.	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.					

TABULASI DATA (G-FORM)

KINERJA KARYAWAN

NO	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7
1	5	5	5	4	4	4	4
2	5	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	3	4
6	5	5	5	5	5	5	5
7	4	5	4	5	3	5	5
8	5	4	4	4	3	4	4
9	5	3	4	5	4	3	3
10	5	4	4	4	5	3	4
11	4	4	4	3	4	4	5
12	4	2	3	2	2	2	1
13	4	4	3	3	4	4	4
14	4	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	5	4	4	4
16	5	5	4	4	3	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	4	5	3	5	5
20	5	5	5	4	4	3	4
21	4	5	5	5	5	5	5
22	5	5	4	5	4	4	4
23	5	5	4	4	5	4	5
24	4	5	5	4	5	5	4
25	5	5	3	5	5	5	5
26	4	4	3	4	3	3	4
27	5	5	1	5	5	5	5
28	5	5	4	4	2	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5
30	5	4	4	4	4	5	4
31	4	4	4	4	3	4	4
32	5	4	3	4	3	4	4
33	5	4	5	5	4	5	5
34	5	4	4	4	4	4	4
35	5	3	4	4	3	3	3

NO	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7
36	5	5	4	4	5	4	5
37	5	4	4	5	4	5	4
38	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	3	5	5
40	5	4	3	3	4	5	2
41	5	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	5	5	5
43	4	4	4	4	3	4	4
44	4	5	5	5	5	5	5
45	4	5	4	5	4	4	5
46	4	4	4	4	4	4	4
47	4	5	4	5	5	3	4
48	4	5	5	5	5	4	4
49	4	4	4	5	5	5	5
50	4	4	3	4	3	3	3
51	4	4	3	4	4	4	3
52	4	4	3	4	2	4	3
53	3	4	5	5	4	5	5
54	4	5	5	4	5	4	5
55	3	5	5	5	4	4	5
56	1	4	3	3	2	4	2
57	3	4	3	3	2	3	2
58	2	4	4	4	4	4	4
59	4	4	3	3	3	4	2
60	4	4	3	3	2	3	2
61	4	4	3	3	3	3	2
62	4	4	3	3	4	4	2
63	4	4	3	4	4	3	3
64	2	3	4	4	3	5	4
65	4	4	3	4	4	4	2
66	4	4	4	4	4	4	4

PENGENDALIAN INTERNAL

NO	PI1	PI2	PI3	PI4	PI5	PI6	PI7
1	5	4	4	4	4	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	5	4	4	1	4
5	3	3	3	3	3	4	3
6	5	5	5	5	5	1	5
7	4	4	4	3	4	2	3
8	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	4	3	4	2	3
10	4	4	5	5	4	3	4
11	3	3	4	3	3	3	4
12	3	2	4	3	3	2	3
13	3	4	4	3	3	4	3
14	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	2	3
16	4	4	3	3	4	4	4
17	4	4	4	4	5	4	4
18	3	4	5	4	5	4	3
19	4	3	5	5	4	3	4
20	5	4	4	5	4	5	3
21	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	5	2	5	2	2
23	3	4	4	3	4	3	4
24	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	5	4	5	3	3
26	2	3	3	3	4	3	3
27	1	1	5	1	5	5	1
28	2	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	4	4	5	4
31	4	4	4	4	4	4	3
32	3	3	4	4	4	2	3
33	5	4	5	5	4	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	5	5	4	5	4
37	5	4	5	4	5	5	4
38	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	5	5	3	4

NO	PI1	PI2	PI3	PI4	PI5	PI6	PI7
40	4	2	5	3	5	3	5
41	4	4	4	4	4	4	4
42	3	4	4	4	4	2	4
43	4	4	4	4	5	3	4
44	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	3	4
46	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	5
48	4	4	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5	5
50	4	3	4	3	5	3	3
51	4	4	3	3	4	3	4
52	4	4	4	3	4	4	4
53	5	5	4	5	4	5	4
54	5	4	5	5	4	5	4
55	4	5	5	5	5	3	4
56	4	4	3	3	4	3	3
57	4	4	3	4	4	2	4
58	4	4	2	3	2	4	3
59	4	3	3	3	4	3	3
60	3	4	3	4	4	4	3
61	4	4	3	5	4	5	3
62	3	4	4	3	4	4	3
63	4	5	4	4	4	4	4
64	3	5	5	4	5	3	4
65	4	4	4	3	3	3	3
66	4	4	4	4	4	4	4

SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

NO	SIA1	SIA2	SIA3	SIA4	SIA5	SIA6	SIA7
1	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3
6	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4
9	2	3	2	4	3	3	3
10	5	5	3	5	5	5	5
11	4	3	3	4	4	4	3
12	2	2	2	2	3	3	5
13	4	3	4	3	4	3	3
14	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	3
16	4	3	4	4	4	4	3
17	5	4	4	5	4	5	4
18	4	3	4	4	4	4	4
19	4	4	3	4	4	4	4
20	5	4	4	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5
22	5	4	4	5	4	2	3
23	5	3	3	3	5	4	3
24	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	5	5	3	4	4
26	3	2	2	2	3	2	2
27	1	1	1	5	1	3	1
28	4	2	4	4	4	1	1
29	5	5	5	5	5	5	5
30	5	4	4	4	4	4	4
31	4	3	4	4	4	3	4
32	3	3	3	4	3	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4
36	4	5	5	4	5	4	4
37	5	4	5	4	5	4	5
38	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	5	4	4	5	4

NO	SIA1	SIA2	SIA3	SIA4	SIA5	SIA6	SIA7
40	3	4	5	3	3	5	4
41	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	3	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5
45	5	4	4	5	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4
47	5	4	4	5	5	5	5
48	4	4	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5	5
50	4	3	3	4	3	3	3
51	4	4	4	4	4	4	4
52	4	3	4	4	3	4	4
53	5	4	5	5	5	5	5
54	5	4	5	4	5	5	4
55	5	3	5	3	3	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4
57	3	4	4	2	4	4	3
58	4	3	4	3	3	4	4
59	4	3	3	3	3	4	4
60	3	4	3	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	3
62	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	3	4	4	3	4
64	5	3	4	4	5	3	4
65	4	4	4	4	4	3	3
66	4	4	4	4	4	4	4

MOTIVASI KERJA

NO	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9
1	3	4	4	4	4	4	4	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	3	5	5
5	3	3	4	3	2	3	3	3	3
6	5	5	5	5	5	5	3	5	5
7	3	3	3	3	4	5	4	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	2	3	2	2	3	3	3	3	3
10	4	5	5	5	4	5	3	5	5
11	2	3	2	2	3	4	3	4	4
12	3	4	3	3	2	2	2	3	5
13	4	3	4	4	4	4	3	3	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	3	4	3	4	4
16	3	4	4	3	4	5	3	4	5
17	5	4	5	3	5	5	3	5	5
18	4	5	4	4	5	5	5	5	5
19	5	5	5	4	4	5	4	4	4
20	5	4	3	3	3	5	3	5	5
21	3	5	4	4	5	5	4	5	5
22	1	1	2	1	3	2	3	5	5
23	4	4	4	3	3	4	3	5	4
24	4	4	4	4	4	5	4	5	5
25	3	3	3	3	3	5	5	5	5
26	3	4	3	3	3	4	1	5	5
27	1	1	1	1	5	5	1	5	5
28	4	4	1	4	2	4	5	5	4
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	3	3	4	2	5	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	5	5	5	5	4	5	5
37	4	5	4	5	5	4	5	5	5

NO	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9
38	5	5	5	4	5	5	5	5	5
39	4	3	5	5	4	5	4	4	4
40	2	5	4	5	3	5	4	5	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	5	5	4	5	4	4	4	5
43	3	4	4	5	4	5	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	4	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	5	3	5	5	4	5	5
48	4	4	4	4	4	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	3	3	3	3	4	5	3	5	5
51	4	5	5	4	4	4	2	5	5
52	4	4	4	3	4	4	2	4	3
53	3	5	5	4	5	5	5	4	5
54	4	5	4	5	4	5	5	4	5
55	4	4	4	4	4	5	3	5	5
56	3	4	4	3	3	4	2	4	3
57	3	4	4	3	3	4	2	4	4
58	4	4	4	3	4	4	3	4	4
59	4	4	4	3	3	3	2	4	4
60	3	3	4	3	4	4	3	4	4
61	4	4	4	4	4	4	3	4	4
62	4	3	4	3	4	4	2	4	4
63	4	4	3	3	4	4	4	4	4
64	4	3	4	4	5	3	3	5	4
65	4	4	3	3	3	3	2	3	3
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4

RINCIAN DISTRIBUSI KUISIONER

No	Responden	Jumlah Kuisisioner Dipakai
1	PT. Communication Cable Systems Indonesia, Tbk	26
2	PT. KMI Wire and Cable, Tbk	18
3	PT. Jembo Cable Company, Tbk	6
4	PT. Supreme Cable Manufacturing & Commerce, Tbk	16
<i>Jumlah</i>		66

Lampiran No.6

STATISTIK DESKRIPSI SAMPEL

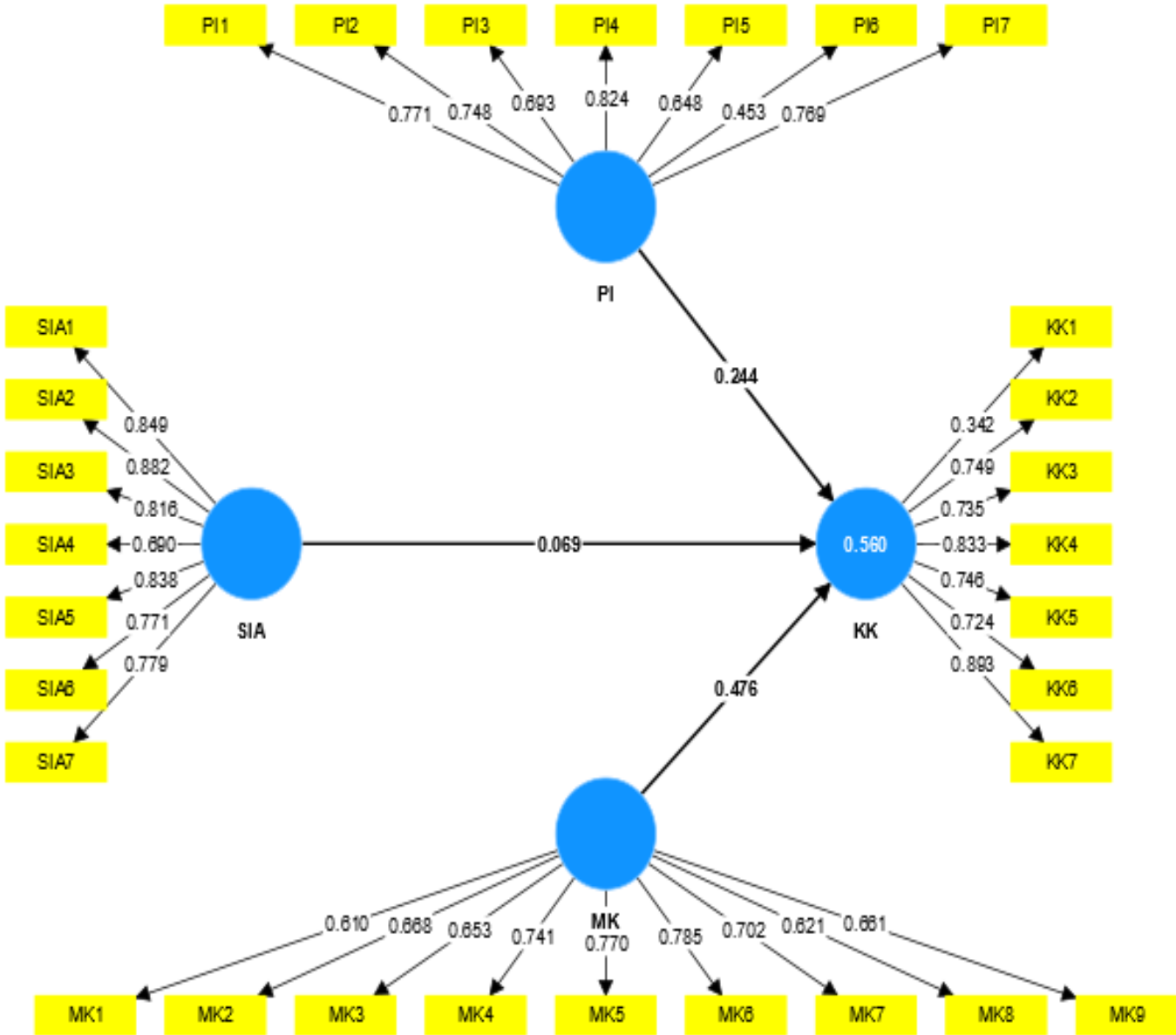
<i>Uraian</i>	Frekuensi	Persentase
<i>Jenis Kelamin :</i>		
<i>Pria</i>	27	40.9%
<i>Wanita</i>	39	59.1%
<i>Total</i>	66	100%
<i>Tingkat Pendidikan :</i>		
<i>SMA/SMK</i>	17	25.8%
<i>D3</i>	6	9.1%
<i>S1</i>	42	63.6%
<i>S2</i>	1	1.5%
<i>S3</i>	0	0
<i>Total</i>	66	100%
<i>Perusahaan Tempat Bekerja :</i>		
<i>PT. Communication Cable Systems Indonesia, Tbk</i>	26	39.4%
<i>PT. Jembo Cable Company, Tbk</i>	6	9.1%
<i>PT. KMI Wire and Cable, Tbk</i>	18	27.3%
<i>PT. Supreme Cable Manufacturing & Commerce, Tbk</i>	16	24.2%
<i>Total</i>	66	100%
<i>Status Karyawan :</i>		
<i>Karyawan Tetap</i>	25	37.9%
<i>Karyawan Tidak Tetap</i>	41	62.1%
<i>Total</i>	66	100%

HASIL JUMLAH KUISIONER

Variabel	Indikator	Jumlah nilai jawaban Responden	Jumlah Nilai
Pengendalian Internal	PI 1	261	1837
	PI 2	264	
	PI 3	278	
	PI 4	261	
	PI 5	279	
	PI 6	242	
	PI 7	252	
Sistem Informasi Akuntansi	SIA 1	275	1852
	SIA 2	253	
	SIA 3	263	
	SIA 4	269	
	SIA 5	269	
	SIA 6	264	
	SIA 7	259	
Motivasi Kerja	MK 1	247	2383
	MK 2	265	
	MK 3	259	
	MK 4	247	
	MK 5	262	
	MK 6	285	
	MK 7	235	
	MK 8	292	
	MK 9	291	
Kinerja Karyawan	KK 1	285	1906
	KK 2	287	
	KK 3	262	
	KK 4	278	
	KK 5	258	
	KK 6	273	
	KK 7	263	

TABULASI DATA DIOLAH

1. Hasil Pengolahan Data Tahap I

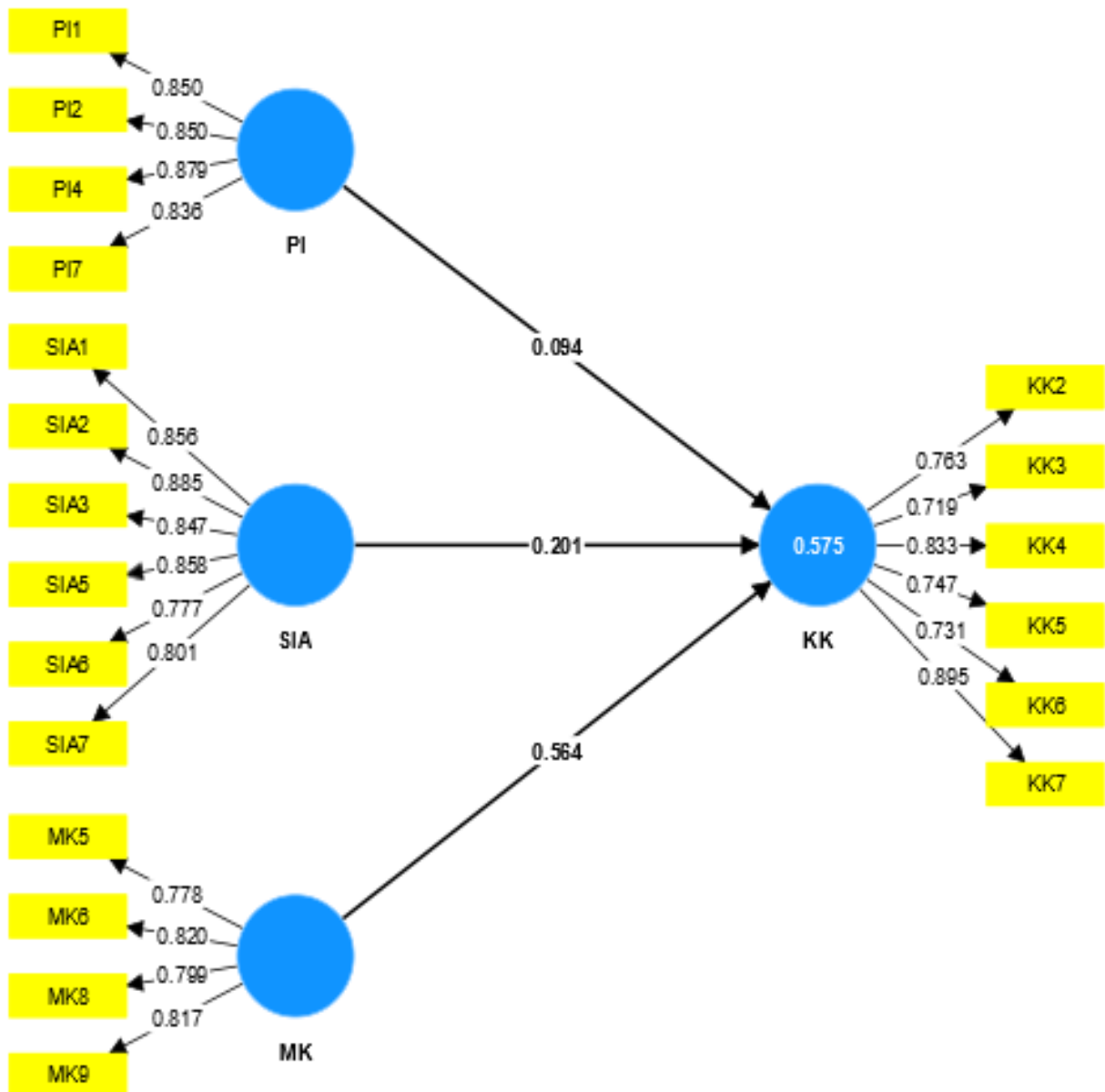


Nilai Loading Factor I

<i>Variabel</i>	<i>Indikator</i>	<i>Loading Factor</i>	<i>Rule Of Thumb</i>	<i>Kesimpulan</i>
<i>Pengendalian Internal (X₁)</i>	PI 1	0.771	0.700	Valid
	PI 2	0.748	0.700	Valid
	PI 3	0.693	0.700	Tidak Valid
	PI 4	0.824	0.700	Valid
	PI 5	0.648	0.700	Tidak Valid
	PI 6	0.453	0.700	Tidak Valid
	PI 7	0.769	0.700	Valid
<i>Sistem Informasi Akuntansi (X₂)</i>	SIA 1	0.849	0.700	Valid
	SIA 2	0.882	0.700	Valid
	SIA 3	0.816	0.700	Valid
	SIA 4	0.690	0.700	Tidak Valid
	SIA 5	0.838	0.700	Valid
	SIA 6	0.771	0.700	Valid
	SIA 7	0.779	0.700	Valid
<i>Motivasi Kerja (X₃)</i>	MK 1	0.610	0.700	Tidak Valid
	MK 2	0.668	0.700	Tidak Valid
	MK 3	0.653	0.700	Tidak Valid
	MK 4	0.741	0.700	Valid
	MK 5	0.770	0.700	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule Of Thumb	Kesimpulan
	MK 6	0.785	0.700	Valid
	MK 7	0.702	0.700	Valid
	MK 8	0.621	0.700	Tidak Valid
	MK 9	0.661	0.700	Tidak Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK 1	0.342	0.700	Tidak Valid
	KK 2	0.749	0.700	Valid
	KK 3	0.735	0.700	Valid
	KK 4	0.833	0.700	Valid
	KK 5	0.746	0.700	Valid
	KK 6	0.724	0.700	Valid
	KK7	0.893	0.700	Valid

Hasil Pengolahan Data Tahap II



Lampiran No. 12

Nilai Loading Factor II

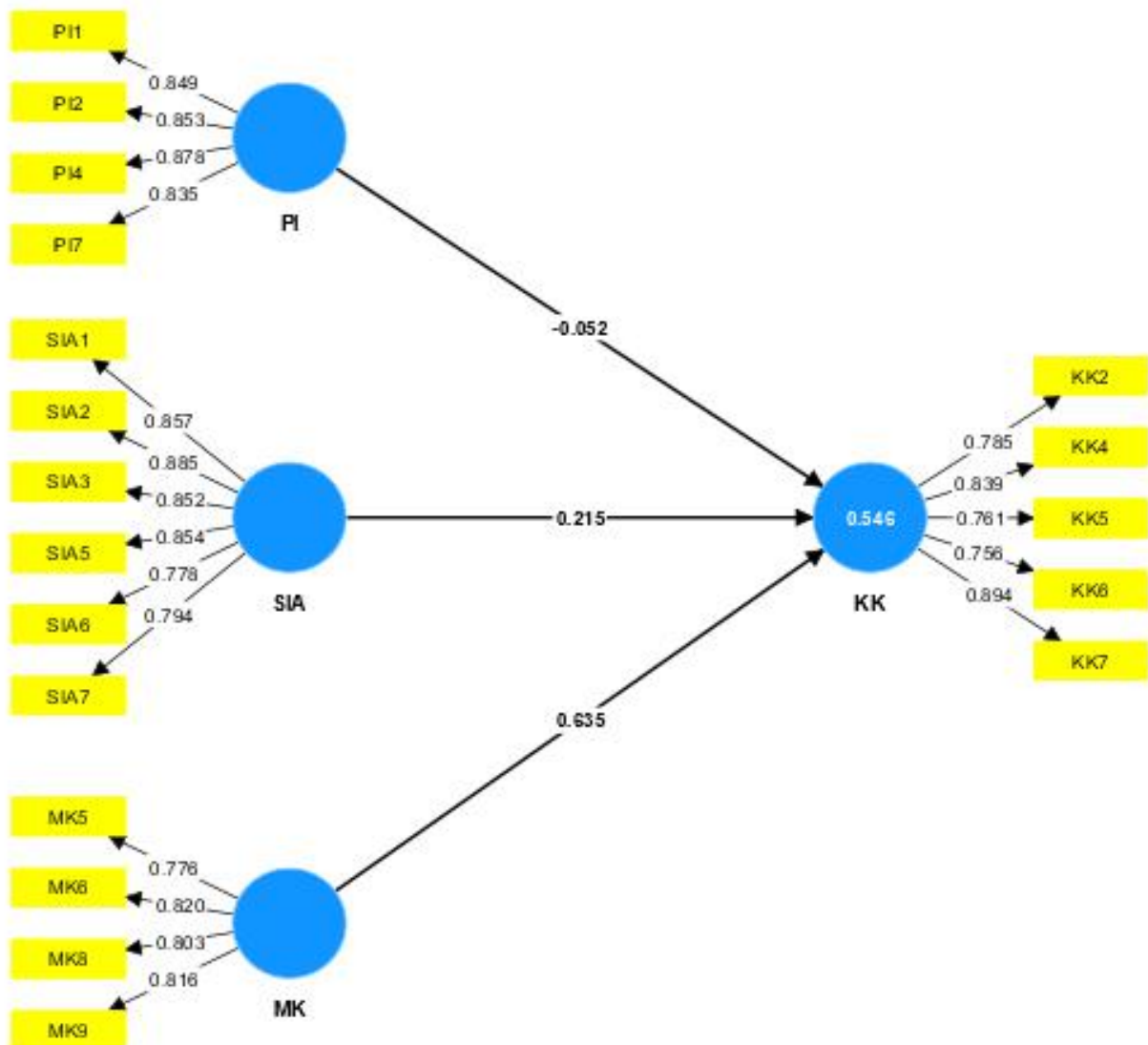
<i>Variabel</i>	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
<i>Pengendalian Internal</i>	PI 1	0.850	0.700	Valid
	PI 2	0.850	0.700	Valid
	PI 4	0.879	0.700	Valid
	PI 7	0.836	0.700	Valid
<i>Sistem Informasi Akuntansi</i>	SIA 1	0.856	0.700	Valid
	SIA 2	0.885	0.700	Valid
	SIA 3	0.847	0.700	Valid
	SIA 5	0.858	0.700	Valid
	SIA 6	0.777	0.700	Valid
	SIA 7	0.801	0.700	Valid
<i>Motivasi Kerja</i>	MK 5	0.778	0.700	Valid
	MK 6	0.820	0.700	Valid
	MK 8	0.799	0.700	Valid
	MK 9	0.817	0.700	Valid
<i>Kinerja Karyawan</i>	KK 2	0.763	0.700	Valid
	KK 3	0.719	0.700	Valid
	KK 4	0.833	0.700	Valid
	KK 5	0.747	0.700	Valid
	KK 6	0.731	0.700	Valid
	KK 7	0.895	0.700	Valid

Lampiran No.13

Nilai Cross Loading

	KK	MK	PI	SIA
KK2	0.763	0.641	0.322	0.369
KK3	0.719	0.443	0.751	0.717
KK4	0.833	0.580	0.382	0.355
KK5	0.747	0.548	0.357	0.475
KK6	0.731	0.525	0.371	0.453
KK7	0.895	0.626	0.389	0.385
MK5	0.595	0.778	0.510	0.543
MK6	0.624	0.820	0.471	0.464
MK8	0.551	0.799	0.278	0.338
MK9	0.525	0.817	0.275	0.354
PI1	0.438	0.379	0.850	0.826
PI2	0.488	0.369	0.850	0.762
PI4	0.496	0.480	0.879	0.770
PI7	0.455	0.427	0.836	0.751
SIA1	0.596	0.497	0.787	0.856
SIA2	0.463	0.416	0.801	0.885
SIA3	0.558	0.448	0.793	0.847
SIA5	0.461	0.399	0.783	0.858
SIA6	0.471	0.515	0.665	0.777
SIA7	0.318	0.378	0.731	0.801

Hasil Pengolahan Data Tahap III



Nilai Loading Factor III

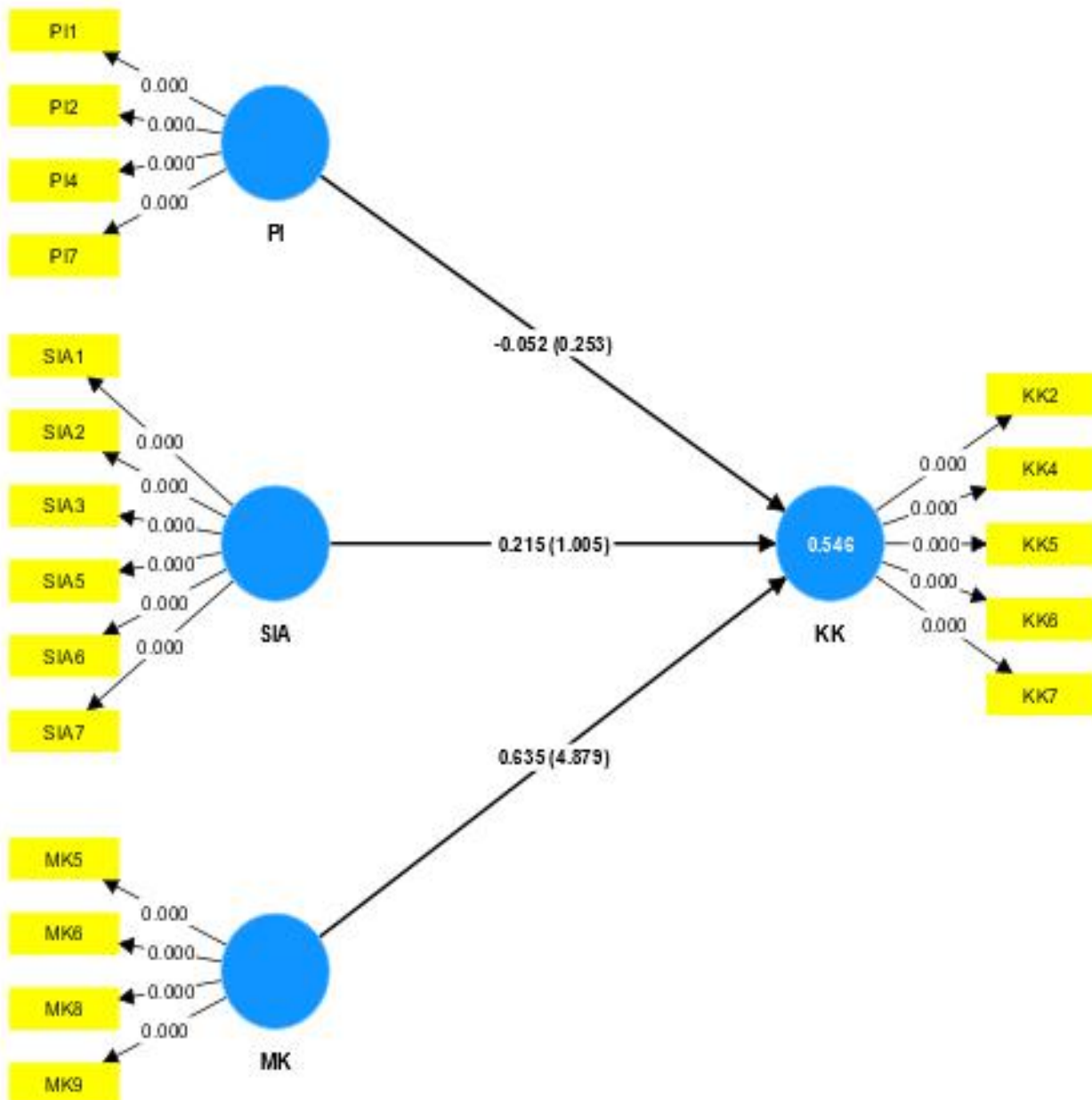
c	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
<i>Pengendalian Internal</i>	PI 1	0.850	0.700	Valid
	PI 2	0.850	0.700	Valid
	PI 4	0.879	0.700	Valid
	PI 7	0.836	0.700	Valid
<i>Sistem Informasi Akuntansi</i>	SIA 1	0.856	0.700	Valid
	SIA 2	0.885	0.700	Valid
	SIA 3	0.847	0.700	Valid
	SIA 5	0.858	0.700	Valid
	SIA 6	0.777	0.700	Valid
	SIA 7	0.801	0.700	Valid
<i>Motivasi Kerja</i>	MK 5	0.778	0.700	Valid
	MK 6	0.820	0.700	Valid
	MK 8	0.799	0.700	Valid
	MK 9	0.817	0.700	Valid
<i>Kinerja Kerja</i>	KK 2	0.763	0.700	Valid
	KK 4	0.833	0.700	Valid
	KK 5	0.747	0.700	Valid
	KK 6	0.731	0.700	Valid
	KK 7	0.895	0.700	Valid

Lampiran No.16

Composite Reliability and Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KK	0.866	0.869	0.904	0.654
MK	0.818	0.819	0.880	0.646
PI	0.876	0.879	0.915	0.729
SIA	0.916	0.933	0.934	0.701

Hasil Bootstrapping



Lampiran No.18**R-Square**

Variabel	R-Square
KK (Kinerja Karyawan)	0.546

Lampiran No.19**F-Square**

	F-Square	Keterangan
MK > KK	0.633	Kuat
PI > KK	0.001	Lemah
SIA > KK	0.017	Lemah

Lampiran No.20**Path Coefficients**

	Original Sample	T- Statistics	P-Value
MK > KK	0.635	4.789	0.000
PI > KK	-0.052	0.253	0.800
SIA > KK	0.215	1.005	0.315

SURAT PENUNJUKKAN DOSEN PEMBIMBING



**UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Kampus A: Jl. Diponegoro No.74 Jakarta Pusat 10340, Indonesia
Telepon : (021) 3904858, 31936540 Fax: (021) 3140604

Jakarta , 17 Juli 2023

No :43/SKR/FEB UPI Y.A.I/VII/2023

Perihal : **Penunjukan sebagai Pembimbing Skripsi Semester Genap 2022 / 2023**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu
YUSDIANTO, SE,MM
Di
Jakarta

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi S1 Universitas Persada Indonesia Y.A.I, untuk Semester Genap 2022 / 2023 maka dengan ini kami harapkan bantuan Bapak /Ibu memberikan Bimbingan kepada mahasiswa :

N A M A : MONICA AUDINA

N I M 1914190061

Judul Skripsi : PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SEKTOR INDUSTRI KABEL DI JAKARTA

Kami memberikan kewenangan yang penuh dalam hal perbaikan outline dan judul yang telah disetujui, namun apabila ada perubahan yang berkaitan dengan mata kuliah pokok, mohon mahasiswa yang bersangkutan melaporkan kembali kepada Ka. Prodi Jurusan Akuntansi S1.

Batas penyusunan skripsi untuk Semester Genap 2022 / 2023 pada tanggal 26 Juni 2023 .

Atas perhatian dan kesediaan Bapak / Ibu kami mengucapkan terimakasih.

Hormat Kami,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I



Dr. Marhalinda, SE, MM
Dekan

Catatan :

1. Kepada Pembimbing mohon dimintakan Surat Survey / Riset dari perusahaan yang bersangkutan pada saat penandatanganan skripsi yang akan diuji
2. Jumlah bimbingan minimal 8 kali pertemuan

SURAT RISET



SURAT IZIN SURVEI & RISET

Menunjuk surat nomor 056/SR/D/EAK-FEB UPI Y.A.I/VI/2023 tanggal 09 Juni 2023 perihal permohonan izin penelitian bagi Mahasiswa Universitas Persada Indonesia bersama ini kami memberikan izin untuk menyebarkan kuisioner untuk karyawan di perusahaan kami untuk keperluan riset dan penyusunan skripsi kepada peneliti dibawah ini :

Nama : Monica Audina
No. Mahasiswa : 1914190061
Prog. Studi : Akuntansi S1
Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Kabel Yang Terdaftar Di Jakarta

Demikian surat izin ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 13 Juni 2023


**PT. Communication Cable
Systems Indonesia Tbk.**
Ribka Sylvia
HRD



8120154518001 No. 043-2013-0475
ISO 14001 No. 3213-0849
ISO 9001 No. 2043-2-2282

PT. Communication Cable Systems Indonesia, Tbk

Jakarta Office:
Grand Signi Tower 45th Floor, Jl. Letnan Jendral S. Parman Kav 22-24 Palmerah, Jakarta 11480 - Indonesia
Phone : +62 21 2986 5963 Fax: +62 21 2986 5984 Website : <http://www.ccsi.co.id>


Factory
K I E C. Kav. E3, Jl. Eropa II, Cilegon 42435, Banten - Indonesia
Phone +62 - 254 - 382 480 Fax +62 - 254 - 382 481

Lampiran No.23

SURAT BIMBINGAN

7/23/23, 2:15 PM

Doseni

	LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI
	UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I

Nim : 1914190061

Nama Lengkap : MONICA AUDINA

Dosen Pembimbing : YUSDIANTO, S.E., M.M

Judul : **PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SEKTOR INDUSTRI KABEL DI JAKARTA.**

No.	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Catatan Pembimbing	Paraf
1	15 Mei 2023	Bimbingan Perdana dan Pengajuan Judul		<i>[Signature]</i>
2	21 Mei 2023	Acc Judul dan Pengajuan Bab I		<i>[Signature]</i>
3	06 Juni 2023	Pengecekan dan Revisi Bab I "Penambahan Referensi di Latar Belakang Masalah"		<i>[Signature]</i>
4	11 Juni 2023	Pengajuan Bab II dan Bab III		<i>[Signature]</i>
5	09 Juli 2023	Pengecekan + Revisi Bab II dan Bab III "Penambahan Teori di Landasan Teori, Penelitian Terkait dan Analisis Data"		<i>[Signature]</i>
6	15 Juli 2023	Pengajuan Bab IV dan Bab V		<i>[Signature]</i>
7	19 Juli 2023	Revisi Bab IV dan Pengecekan Keseluruhan		<i>[Signature]</i>
8	22 Juli 2023	Acc Keseluruhan		<i>[Signature]</i>
9	23 Juli 2023	Bimbingan Revisi		<i>[Signature]</i>

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 15 Mei 2023

Diakhiri pada tanggal : 23 Juli 2023

Jumlah pertemuan bimbingan : 9

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing



YUSDIANTO, S.E., M.M