

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN

Meirza Dewangga Putra

meirzad@gmail.com

Dini Widyawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Employees' performance is the most important part in supporting every company's performance activities. Therefore, the employees need to be aware of their responsibility to the company as the result of their work. This research aimed to examine the effect of accounting information and internal control system which were consist of the control environment, risk assessment, information and communication, control activities, and monitoring on the effectiveness of employees' performance of PT PG Candi, Sidoarjo. The research was quantitative. While, the population was employees of PT PG Candi Sidoarjo. Moreover, the data collection technique used purposive sampling, in which the sample was based on criteria given. In line with, there were 47 employees as sample, who worked in the accounting, warehouse, financial, information technology and installation division. Furthermore, the instrument used questionnaires. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 20. The research result concluded risk assessment did not affect the effectiveness of employees' performance. On the other hand, the accounting information system, control environment, information and communication, control activities, and monitoring had affected the effectiveness of employees' performance.

Keywords: accounting information system, internal control system, effectiveness of employees' performance.

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan bagian terpenting dalam mendukung setiap aktivitas kinerja perusahaan maka diperlukan adanya kesadaran setiap karyawan bahwa mereka mempunyai tanggung jawab kepada perusahaan terhadap hasil kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal yang terdiri dari lingkungan pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, dan pemantauan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT PG Candi Sidoarjo. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, populasi dalam sampel ini adalah karyawan PT PG Candi Sidoarjo. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel dengan kriteria yang telah ditentukan, didapatkan sebanyak 47 karyawan yang terdiri dari karyawan yang berkerja pada divisi akuntansi, divisi gudang, divisi keuangan, divisi teknologi informasi dan divisi instalasi. Teknik pengumpulan data yang dipakai menggunakan kusioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian risiko tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan, sedangkan sistem informasi akuntansi, lingkungan pengendalian, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, dan pemantauan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Kata Kunci: sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, efektivitas kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Di era modern seperti ini, organisasi dituntut untuk selalu mempersiapkan dirinya mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada di masa depan. Pengalaman yang dialami berbagai organisasi di Negara maju menunjukkan bahwa hanya organisasi yang secara konsisten terus meningkatkan dirinya melalui pengembangan organisasi yang dapat bertahan. Sutarto (2000) menyatakan organisasi adalah suatu sistem yang saling berpengaruh antara orang-orang dalam sekelompok yang berkerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. PT PG Candi Sidoarjo merupakan perusahaan ini bergerak di bidang agro industri yang memproduksi gula asli dari petani Indonesia yang sebagian besar

petani tebu berasal dari Jawa Timur. Produk utama dari pabrik gula ini adalah *Superior Hoot Suiker (SHS)* dan produk sampingannya adalah tetes tebu dan ampas. Tetes tebu tersebut dijual kepada perusahaan pembuat penyedap rasa, karena tetes tebu merupakan bahan dasar yang digunakan untuk membuat Mono Sodium Glutamat (MSG). Sedangkan, ampasnya yang bias dijadikan bahan baku kertas ini dijual kepada perusahaan lain yang bergerak dalam bidang kertas.

Sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi dan terintegrasi juga mempunyai peran penting dalam organisasi. Semakin berkembangnya teknologi yang sangat pesat juga akan mempengaruhi perkembangan organisasi yang lebih baik, serta membuat organisasi akan melakukan pencatatan transaksi dan kompleks. Dalam hal ini pencatatan dengan cara manual sudah mulai ditinggalkan karena sudah tidak memungkinkan lagi untuk melakukan pencatatan transaksi yang begitu banyak. Dalam penerapan sistem yang baik dan benar perlu pengendalian internal yang baik pula.

Menurut Arens *et al.* (2010), pengendalian internal didefinisikan sebagai proses yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan manajemen dalam kategori keandalan laporan keuangan. Pengendalian internal yang efektif dapat mengontrol manajemen untuk siap dalam menghadapi perubahan ekonomi yang cepat dan selalu berubah-ubah sesuai dengan kegiatan ekonomi yang berjalan di pasar ekonomi. Pengendalian Internal yang dimaksud dalam ini adalah pengendalian internal yang berperan penting dalam memajukan perusahaan sehingga dengan adanya pengendalian internal yang baik akan terciptanya suatu tujuan perusahaan.

Oleh karena itu pengolahan sistem informasi akuntansi yang baik harus dilakukan oleh dukungan karyawan yang baik pula, sehingga sistem yang sudah dibuat dapat berjalan dengan efektif dan menghasilkan tujuan yang sesuai dengan harapan organisasi tersebut. Menurut COSO (*The Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commission*) pengendalian internal yang terdiri dari lima komponen, yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Dalam komponen COSO memperhatikan aspek risiko di dalamnya, ketika perusahaan tidak dapat melakukan pengendalian yang baik, risiko terjadinya kerugian sangat besar akan dialami pada periode mendatang sehingga penggunaan komponen COSO diharapkan dapat memberikan gambaran apakah pengendalian internal berpengaruh pada kinerja karyawan (Maharani, 2015).

Kinerja karyawan juga merupakan landasan penting dalam kinerja perusahaan. Maka dari itu perusahaan juga harus memahami karakter dari setiap individu sebelum menilai kinerja dari karyawan tersebut. Karena dengan memahami karakter dari setiap karyawan akan terwujud suatu kinerja yang efektif menggunakan sistem yang digunakan perusahaan. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal. Pengendalian internal merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memberikan keyakinan yang cukup akan tercapainya tujuan perusahaan pada umumnya menggunakan pengendalian internal untuk mengarahkan operasi perusahaan dan mencegah terjadinya penyalahgunaan sistem (Arsiningsih *et al.*, 2015). Kinerja karyawan harus didukung dengan sarana dan prasarana yang mendukung kepada karyawan agar karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab kepada perusahaan bahwa hasil kerja yang dilakukannya akan menjadi pengambilan keputusan bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan?; (2) apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan?; sedangkan tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap efektivitas kinerja karyawan; (2) untuk menguji sistem pengendalian internal terhadap efektivitas kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem adalah sekumpulan komponen dan elemen yang digabungkan menjadi untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem berfungsi menerima *input* (masukan), mengolah input, dan menghasilkan *output* (keluaran). Input dan output berasal dari luar sistem, atau dari lingkungan sistem tersebut berbeda (Winarno, 2006). Pengertian sistem menurut Mulyadi (2008: 5) adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sistem merupakan sekumpulan komponen yang saling berkerja sama untuk mencapai tujuan tertentu yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan.

Menurut Krismiaji (2015:16) definisi sistem informasi adalah cara-cara yang diorganisasi untuk mengumpulkan, memasukkan dan mengolah serta menyimpan data, dan cara-cara yang diorganisasi untuk menyimpan, mengolah, mengendalikan, dan melaporkan informasi yang sedemikian rupa sehingga entitas dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi merupakan cara-cara yang diorganisasi untuk menyimpan, mengolah, mengendalikan, dan melaporkan informasi sedemikian rupa dan dapat dilaksanakan menggunakan teknologi komputer sehingga menyediakan informasi bagi pengguna serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sistem informasi akuntansi (SIA) merupakan gabungan dari tiga kata, yaitu sistem, informasi dan akuntansi. Sistem adalah serangkaian prosedur formal untuk mencapai suatu tujuan. Informasi adalah sekumpulan data yang telah diproses dan didistribusikan ke pemakai (*users*). Diana dan Setiawati (2011) mendefinisikan sistem informasi akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan. Menurut Winarno (2006: 22) sistem informasi akuntansi (SIA) merupakan sekumpulan komponen yang saling berkerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Komponen sistem berbeda-beda fungsinya tetapi berkerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Ada komponen yang berfungsi untuk menerima *input*, ada komponen untuk memproses, ada komponen untuk menghasilkan *output*, ada komponen untuk mengendalikan jalannya masing-masing komponen sistem, dan ada komponen untuk menyimpan data

Sistem Pengendalian Internal

Pengendalian internal merupakan sebuah sistem yang melindungi aktiva perusahaan dari serangkaian peristiwa yang tidak diinginkan yang ingin menyerang organisasi. Termasuk dalam hal ini adalah akses yang tidak otoritatif ke aktiva perusahaan (termasuk informasi), kecurangan yang dilakukan pihak eksternal dan internal perusahaan, kesalahan yang diakibatkan oleh ketidakmampuan pegawai, kesalahan program komputer, dan *input* data yang tidak benar serta tindakan-tindakan merugikan lainnya. Menurut Mulyadi (2002) sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Jusuf (2001: 252) menyatakan bahwa pengendalian internal ialah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil satuan usaha lainnya, yang dirancang untuk mendapat keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan dalam hal-hal berikut: keandalan laporan keuangan, kesesuaian dengan undang-undang, dan peraturan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi. Pengendalian internal meliputi organisasi dan semua metode serta ketentuan-ketentuan yang terkoordinasi dalam suatu perusahaan untuk mengamankan kekayaan, memelihara kecermatan dan samapai seberapa jauh dapat

dipercayanya data akuntansi. Meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang berlaku.

Efektivitas Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Mohoeriono, 2012). Efektivitas kinerja karyawan merupakan hal utama yang menjadi keberhasilan suatu perusahaan karena efektivitas setiap individu akan menghasilkan efektivitas kinerja setiap tingkatan kelompok, efektivitas kelompok ini berdiri dalam satu ruang lingkup perusahaan yang mempunyai tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas perusahaan. Menurut Nurhayati (dalam Simamora, 2008:7) kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Umam (2010:189) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut berkerja. Kinerja karyawan yang diberikan kepada karyawan mampu meningkatkan pengendalian perusahaan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Astuti dan Dharmadiaksa (2014) menyatakan sistem informasi akuntansi dapat dimanfaatkan oleh banyak bagian dalam perusahaan dalam mendukung kecepatan, efektivitas, dan keakuratan informasi yang dihasilkan. Sistem informasi akuntansi juga dapat memberikan kesempatan bagi manajer dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengambilan keputusan. Dalam hal ini pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer sangat berpengaruh terhadap pengambilan perencanaan keuangan. Jika pengambilan keputusannya baik maka akan menghasilkan perencanaan keuangan yang baik juga.

H₁ : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Efektivitas kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Pengendalian terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Lingkungan pengendalian dalam suatu organisasi mempengaruhi efektivitas pengendalian internal secara menyeluruh karena komponen ini berpengaruh pada kesadaran masing-masing karyawan dalam organisasi terhadap tindakan, kebijakan, dan prosedur yang telah dibuat yang akan membuat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi lebih termotivasi lagi dari sebelumnya dalam melakukan setiap pekerjaannya. Dewi (2012) komponen dalam pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Maharani (2015) menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Lingkungan Pengendalian berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Pengaruh Penilaian Risiko terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Tujuan manajemen mengadakan penilaian risiko adalah untuk menentukan bagaimana cara mengatasi risiko yang telah diidentifikasi, dimana penilaian risiko merupakan proses untuk mengidentifikasi risiko-risiko yang menjadi kendala dalam mencapai tujuan perusahaan dan mencegah terjadinya risiko-risiko yang merugikan perusahaan dengan

mengatasi risiko yang telah teridentifikasi (Maharani, 2015). Dengan adanya penilaian risiko maka karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengatasi segala risiko-risiko yang mungkin terjadi dan dengan kemampuan yang dimiliki, karyawan dapat menghindari kelalaian dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan output yang sesuai dengan harapan perusahaan. Dapat disimpulkan apabila karyawan dapat meminimalisir risiko pada saat menjalankan tugas, maka bisa dikatakan kinerja karyawan baik. Maharani (2015) menyatakan bahwa penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Penilaian Risiko berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Pengaruh Informasi dan Komunikasi terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Informasi adalah data yang telah diolah dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan. Komunikasi adalah proses dalam penyampaian informasi kepada seluruh personil yang ada dalam perusahaan. Hubungan antara informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh di dalam sebuah perusahaan. Karena aktivitas operasional dalam perusahaan selalu berhubungan dengan informasi dan komunikasi. Pada jaman sekarang setiap perusahaan dituntut menggunakan sistem dalam kegiatan operasional perusahaan. Dewi (2012) Informasi dan komunikasi akan memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja karena semua karyawan memperoleh dan bertukar informasi yang diperlukan dalam melakukan aktivitas operasional perusahaan. Maharani (2015) bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Informasi dan Komunikasi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Pengaruh Aktivitas Pengendalian terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan aturan mengenai kelakuan karyawan yang dibuat untuk menjamin bahwa tujuan pengendalian manajemen dapat tercapai dan membantu memastikan bahwa pelaksanaan prosedur dan kebijakan telah dilaksanakan. Prosedur dan kebijakan yang telah dibuat merupakan sebuah kontrol di dalam sebuah perusahaan bahwa karyawan sudah melaksanakan dan mematuhi peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Dengan adanya prosedur dan kebijakan yang dibuat oleh pihak manajemen dapat mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Aktivitas pengendalian akan mendorong karyawan menaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Maharani (2015) bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik.

H₅ : Aktivitas Pengendalian berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

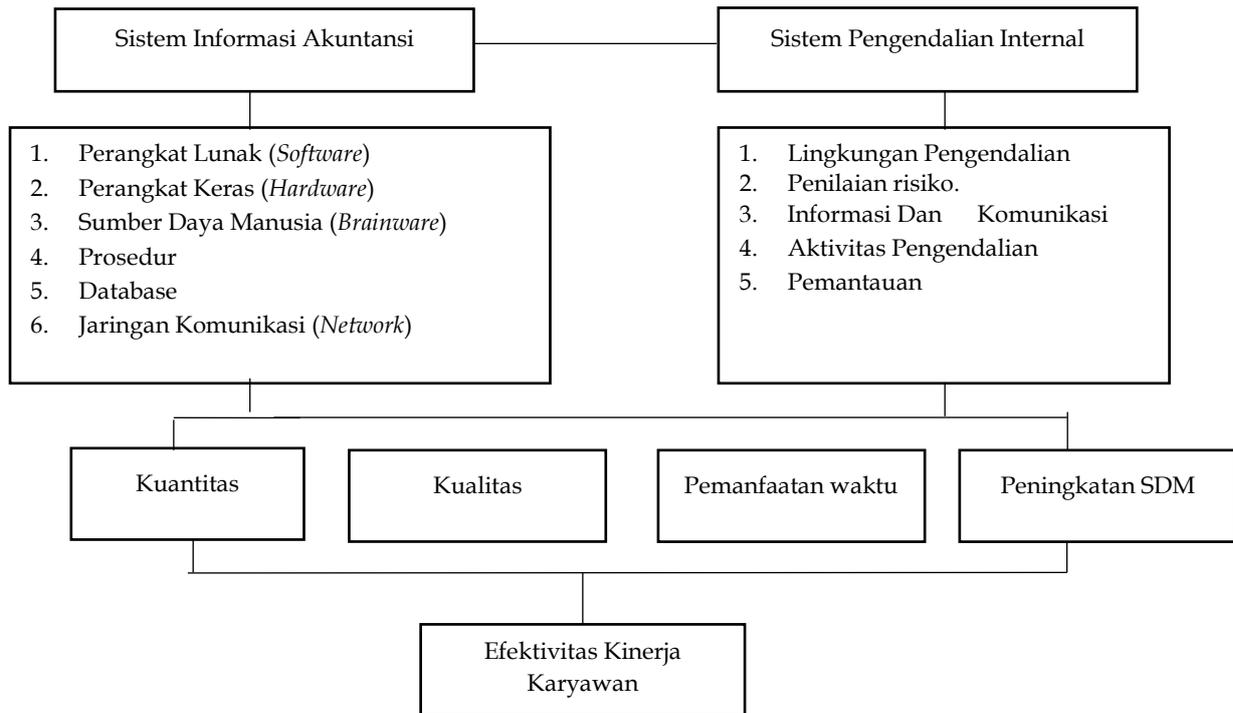
Pengaruh Pemantauan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Pemantauan adalah proses penilaian kualitas kinerja struktur pengendalian intern secara periodik dan terus menerus. Hubungan pemantauan terhadap kinerja karyawan sangat erat kaitannya karena pemantauan ini sangat dibutuhkan untuk menilai kualitas hasil kinerja karyawan yang telah dicapai apakah sudah sesuai dengan standar kerja atau tidak. Pemantauan merupakan komponen terakhir yang merupakan penilaian operasional dari pengendalian internal terhadap aktivitas karyawan selama karyawan bekerja dalam perusahaan. Pemantauan yang baik akan membuat karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja (Dewi, 2012). Maharani (2015) bahwa pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₆ : Pemantauan berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Rerangka Pemikiran

Rerangka Pemikiran dalam Penelitian ini adalah:



Gambar 1
Rerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dan gambaran dari populasi penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berupa skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menyajikan hasil penelitian ini (Sugiyono, 2014). Populasi adalah wilayah generalisasi dalam penelitian ini terdiri dari atas objek/subjek mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang berkerja pada PT Pabrik Gula Candi Sidoarjo yaitu sebanyak 80 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi (Sugiyono, 2014). Sedangkan sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria memilih karyawan yang berkerjanya berhubungan dengan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal yakni: (1) divisi gudang; (2) divisi akuntansi; (3) divisi teknologi informasi; (4) divisi keuangan; dan divisi instalasi maka diperoleh 50 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan membawa kuesioner langsung ke lokasi penelitian. Kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014).

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:38). Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2016:39) Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat. Sedangkan variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen atau bebas. Variabel independen dalam penelitian ini adalah system informasi akuntansi (SIA); lingkungan pengendalian (LKP); penilaian risiko (PNR); aktivitas pengendalian (APL); pemantauan (PTN). Sedangkan variabel dependen adalah efektivitas kinerja karyawan (EKK). Pengukuran dimensi atau indikator variabel digunakan Skala Likert.

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi (SIA) merupakan gabungan dari tiga kata, yaitu sistem, informasi dan akuntansi. Sistem adalah serangkaian prosedur formal untuk mencapai suatu tujuan. Informasi adalah sekumpulan data yang telah diproses dan didistribusikan ke pemakai (*users*). Menurut Winarno (2006: 22) sistem informasi akuntansi (SIA) merupakan sekumpulan komponen yang saling berkerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Komponen sistem berbeda-beda fungsinya tetapi berkerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Ada komponen yang berfungsi untuk menerima *input*, ada komponen untuk memproses, ada komponen untuk menghasilkan *output*, ada komponen untuk mengendalikan jalannya masing-masing komponen sistem, dan ada komponen untuk menyimpan data.

Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian menurut COSO didefinisikan sebagai seperangkat standar, proses, dan struktur yang memberikan dasar untuk melaksanakan pengendalian internal diseluruh organisasi. Lingkungan pengendalian suatu perusahaan mencakup seluruh sikap manajemen dan karyawan mengenai pentingnya pengendalian. Manajemen haarus menekankan pentingnya pengendalian dan mendorong dipatuhinya kebijakan pengendalian akan menciptakan lingkungan pengendalian yang efektif.

Penilaian Risiko

Penilaian risiko melibatkan proses yang dinamis dan interaktif untuk mengidentifikasi dan menilai risiko terhadap pencapaian tujuan. Risiko itu sendiri dipami sebagai suatu kemungkinan bahwa suatu peristiwa akan terjadi dan mempengaruhi pencapaian tujuan entitas, dan risiko terhadap pencapaian seluruh tujuan dari entitas dianggap relatif terhadap toleransi risiko yang ditetapkan. Oleh karena itu, penilaian risiko harus dikelola oleh organisasi.

Informasi dan Komunikasi

Informasi sangat penting bagi setiap entitas untuk melaksanakan tanggungjawab pengendalian internal guna mendukung pencapaian tujuannya. Informasi yang diperlukan manajemen adalah informasi berkualitas baik yang digunakan untuk mendukung fungsi komponen-komponen lain dari pengendalian internal. Informasi diperoleh ataupun dihasilkan melalui proses komunikasi antar pihak internal maupun eksternal yang dilakukan

secara terus-menerus dan berulang. Kebanyakan organisasi membangun suatu sistem informasi untuk memenuhi kebutuhan informasi yang andal, relevan dan tepat waktu.

Aktivitas Pengendalian

Menurut COSO aktivitas pengendalian adalah tindakan-tindakan yang ditetapkan melalui kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa arahan manajemen untuk mengurangi risiko terhadap pencapaian tujuan. Kebijakan dan prosedur kontrol harus ditetapkan dan dilaksanakan untuk membantu memastikan bahwa tindakan-tindakan yang diidentifikasi oleh manajemen diperlukan untuk menghadapi risiko terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan mencegah atau mendeteksi terjadinya ketidakberesan dan kesalahan.

Efektivitas Kinerja Karyawan

Efektivitas kinerja karyawan merupakan hal utama yang menjadi keberhasilan suatu perusahaan karena efektivitas setiap individu akan menghasilkan efektivitas kinerja setiap tingkatan kelompok, efektivitas kelompok ini berdiri dalam satu ruang lingkup perusahaan yang mempunyai tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas perusahaan. tingkat motivasi karyawan. Kinerja karyawan yang diberikan kepada karyawan mampu meningkatkan pengendalian perusahaan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam memberikan yang terbaik pada perusahaan.

Statistik deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian dasarnya merupakan transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Statistik deskriptif pada umumnya digunakan oleh peneliti yang utama dan data demografi responden (Indriantoro dan Supomo, 1999).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner, suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuisioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2013). Pengujian validitas ini menggunakan fasilitas SPSS pengukuran tinggi validitas ini dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Sedangkan total skor variabel diperoleh dengan menjumlahkan skor semua pertanyaan, sehingga dapat dinilai *pearson correlation*. Suatu indikator dapat dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Tingkat reliabilitas suatu konstruk/variabel dapat dilihat dari hasil statistik *Cronbach Alpha (a)* suatu variabel reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.60 (Ghozali, 2013). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitasnya dengan semakin terpercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas data yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk mendeteksi suatu data terdistribusi secara normal atau tidak, dapat menggunakan analisis grafik. Jika distribusi residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2013).

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic non-parametrik *Kolmogro-Smirnov* (Uji K-S). Uji ini dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan hitung >0,005 maka data distribusi normal (Ghozali, 2013).

Uji Multikolinearitas adalah untuk mendekteksi ada atau tidaknya multikolinearitas maka dilakukan dengan melihat *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance Value* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = 1/Tolerance Value$. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance Value* > 0,1 atau sama dengan nilai VIF > 10 maka tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independennya (Ghozali, 2013).

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan lain. Dalam uji ini apabila tingkat signifikan > 5% maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas tetapi apabila tingkat signifikan < 5% maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis statistik linier berganda. Dimana regresi linier berganda adalah data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan metode analisis regresi (Ghozali, 2016). Adapun rumusnya adalah:

$$EKK = \alpha + \beta_1 SIA + \beta_2 LKP + \beta_3 PNR + \beta_4 INF + \beta_5 APL + \beta_6 PTN + e$$

Keterangan :

EKK : Efektivitas Kinerja Karyawan

α : konstanta

β : koefisien regresi

SIA : Sistem Informasi Akuntansi

LKP : Lingkungan Pengendalian

PNR : Penilaian Risiko

INF : Informasi Dan Komunikasi

APL : Aktivitas Pengendalian

PTN : Pemantauan

e : error

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pengujian koefisien regresi keseluruhan menunjukkan apakah variabel bebas secara keseluruhan atau bersama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikan yang diperoleh dengan taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05. Apabila nilai signifikan atau hipotesis diterima (Ghozali, 2013).

Uji Statistik (Uji t)

Uji statistik (t test) regresi dimaksudkan untuk melihat apakah variabel bebas (independen) secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (dependen),

dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan (Ghozali,2013). Kriteria pengujian yang digunakan dengan membandingkan nilai signifikan yang diperoleh dengan taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05. Apabila nilai signifikan < 0,05 maka variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau hipotesis diterima.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini terdapat kuesioner yang pernyataan-pernyataannya dalam bentuk skala *likert* untuk masing-masing variabel, baik itu dependen maupun independen yang digunakan dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan tersebut berhubungan dengan sistem informasi akuntansi, lingkungan pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, pemantauan dan efektivitas kinerja karyawan. Berikut hasil pengujian statistik deskriptif pada tabel 1. Hasil pengujian statistik deskriptif pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi menunjukkan nilai minimum 18,00 maksimal 35,00 *mean* 24,2979 dan standar deviasi 3,43837. Nilai *mean* mengindikasikan bahwa jawaban responden pada variabel sistem informasi akuntansi relatif beragam dan baik. Variabel lingkungan pengendalian menunjukkan nilai minimum 13,00 maksimal 25,00 *mean* 18,0000 dan standar deviasi 2,79751. Nilai *mean* mengindikasikan bahwa jawaban responden pada variabel lingkungan pengendalian relatif beragam dan baik. Variabel penilaian risiko menunjukkan nilai minimum 10,00 maksimal 15,00 *mean* 12,4894 dan standar deviasi 1,35529. Nilai *mean* mengindikasikan bahwa jawaban responden pada variabel penilaian risiko relatif beragam dan baik. Variabel informasi dan komunikasi menunjukkan nilai minimum 10,00 maksimal 15,00 *mean* 12,4894 dan standar deviasi 1,35529. Nilai *mean* mengindikasikan bahwa jawaban responden pada variabel informasi dan komunikasi relatif beragam dan baik. Variabel aktivitas pengendalian menunjukkan nilai minimum 12,00 maksimal 25,00 *mean* 20,0000 dan standar deviasi 3,41989. Nilai *mean* mengindikasikan bahwa jawaban responden relatif beragam dan baik. Variabel pemantauan menunjukkan nilai minimum 6,00 maksimal 15,00 *mean* 12,0213 dan standar deviasi 2,49773. Nilai *mean* mengindikasikan bahwa jawaban responden relatif beragam dan baik. Variabel efektivitas kinerja karyawan menunjukkan nilai minimum 6,00 maksimal 20,00 *mean* 14,0851 dan standar deviasi 3,14732. Nilai *mean* mengindikasikan bahwa jawaban responden relatif beragam dan baik.

Tabel 1
Hasil Uji Deskriptif Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SIA	47	18.00	30.00	24.2979	3.43837
LKP	47	13.00	25.00	18.0000	2.79751
PNR	47	10.00	15.00	12.4894	1.35529
INF	47	10.00	15.00	12.4894	1.35529
APL	47	12.00	25.00	20.0000	3.41989
PTN	47	6.00	15.00	12.0213	2.49773
EKK	47	6.00	20.00	14.0851	3.14732
Valid N (listwise)	47				

Sumber: kusioner, 2019 (diolah)

Uji Validitas

Hasil uji validitas dari variabel pengawasan preventif, pengawasan detektif, dan penganggaran berbasis dapat dikatakan valid, karena dari *degree of freedom* (df) = N-2 jadi 47-2 = 45 dengan taraf signifikan $\alpha=5\%$, maka r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,2876. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ yakni $r_{\text{hitung}} > 0,2876$.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kusioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Uji reliabilitas diukur menggunakan SPSS apabila nilai dari *Cronbach Alpha* >0,60 maka setiap pernyataan dalam kusioner dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas tersaji pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Koefisien Alpha (a)</i>	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi	0,784	0,60	Reliabel
Lingkungan Pengendalian	0,682	0,60	Reliabel
Penilaian Risiko	0,726	0,60	Reliabel
Informasi Dan Komunikasi	0,727	0,60	Reliabel
Aktivitas Pengendalian	0,845	0,60	Reliabel
Pemantauan	0,813	0,60	Reliabel
Efektivitas Kinerja Karyawan	0,709	0,60	Reliabel

Sumber: kusioner, 2019 (diolah)

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini mendeteksi apakah suatu model regresi berdistribusi dengan normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik normal *P-P Plot Regression Standardized residual*. Grafik yang didapat, bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2
Normal P-P Plot Regression Standardized
Sumber: kusioner, 2019 (diolah)

Uji normalitas tidak hanya di lihat dari *Normal Probability Plot* saja namun dapat dilihat dari perhitungan statistik dengan uji statistik non-parametik *Kolmogrov-Smirnov (K-S)*, berikut hasil uji statistik *Kolmogrov-Smirnov (K-S)*.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,93369648
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,075
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,609
Asymp. Sig. (2-tailed)		,853

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: kusioner 2019, (diolah)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas data dengan *Kolmogrov-Smirnov* (K-S) dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal serta memenuhi asumsi normalitas residual dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,853, sehingga model regresi layak untuk digunakan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya multikolinearitas pada suatu korelasi yang signifikan diantara variabel independen satu dengan yang lainnya. Apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi. Berikut hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

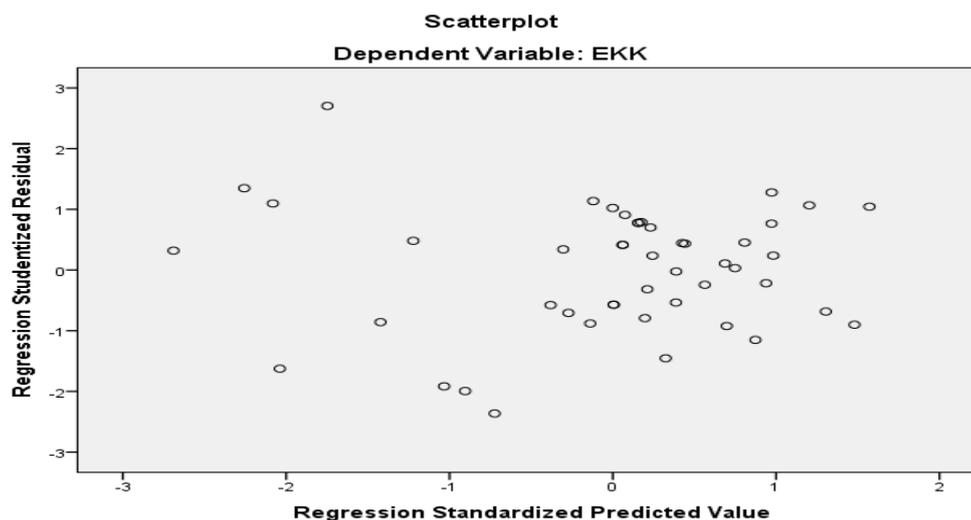
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
SIA	,173	5,781	Tidak Terjadi Multikolinearitas
LKP	,789	1,268	Tidak Terjadi Multikolinearitas
PNR	,825	1,212	Tidak Terjadi Multikolinearitas
INF	,785	1,275	Tidak Terjadi Multikolinearitas
APL	,770	1,298	Tidak Terjadi Multikolinearitas
PTN	,168	5,942	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: kusioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui dari semua variabel dengan melihat hasil perhitungan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan hasil perhitungan VIF < 10, maka telah disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antara variabel dependen dan telah memenuhi asumsi uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan yang satu ke pengamatan lainnya. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dapat dijelaskan melalui perhitungan statistik yang tersaji pada gambar 3.



Gambar 3
Regression Standardized Predicted Value
 Sumber: kusioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan gambar *scatterplot* tersebut dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar perubahan faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu mengenai sistem informasi akuntansi, lingkungan pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, pemantauan dan efektivitas kinerja karyawan di PT Pabrik Gula Candi Sidoarjo. Hasil analisis yang diperoleh disajikan pada tabel 5:

$$EKK = 3,555 - 0,436SIA + 0,471LKP + 0,140PNR - 0,769INF + 0,434APL + 0,983PTN + \varepsilon$$

Berdasarkan pada hasil persamaan regresi linier berganda pada tabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Konstanta (α) Pada persamaan dari regresi linier berganda mempunyai nilai konstanta sebesar 3.555. menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari system informasi akuntansi (SIA), Lingkungan Pengendalian (LKP), Penilaian Risiko (PNR), Informasi Dan Komunikasi (INF), Aktivitas Pengendalian (APL), Dan Pemantauan (PTN) bernilai 0, maka variabel dependen efektivitas kinerja karyawan sebesar 3,555. (2) Nilai koefisien regresi system informasi akuntansi (SIA) adalah sebesar -0,436. Nilai koefisien regresi ini bersifat negatif yang melambangkan hubungan berlawanan antara sistem informasi akuntansi (SIA) dengan efektivitas kinerja karyawan; (3) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan pengendalian (LKP) adalah sebesar 0,471. Nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang melambangkan hubungan searah antara lingkungan pengendalian (LKP) dengan efektivitas kinerja karyawan; (4) Nilai koefisien regresi variabel penilaian risiko (PNR) adalah sebesar 0.140. Nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang melambangkan hubungan searah antara penilaian risiko (PNR) dengan efektivitas kinerja karyawan; (5) Nilai koefisien regresi variabel informasi dan komunikasi (INF) adalah sebesar -0,769. Nilai koefisien regresi ini bersifat negatif yang melambangkan hubungan berlawanan antara informasi dan komunikasi (INF) dengan efektivitas kinerja karyawan; (6) Nilai koefisien regresi variabel aktivitas pengendalian (APL) adalah sebesar 0,434. Nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang melambangkan hubungan searah antara aktivitas pengendalian (APL) dengan efektivitas kinerja karyawan; (7) Nilai koefisien regresi variabel

pemantauan (PTN) adalah sebesar 0,983. Nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang melambangkan hubungan searah antara pemantauan (PTN) dengan efektivitas kinerja karyawan.

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	3.555	5,057	703	,486
SIA	-,436	,214	-2,038	,048
LKP	,471	,123	3,829	,000
PNR	,140	,247	,567	,574
INF	-,769	,253	-3,043	,004
APL	,434	,102	4,261	,000
PTN	,983	,298	3,295	,002

a. Dependent Variable: EKK

Sumber: kusioner, 2019 (diolah)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen yang terbatas. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi akan disajikan pada tabel 6.

Tabel 6
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,623	,566	2,07366

a. Predictors: (Constant), PTN, LKP, PRS, APL, SIA, INF

b. Dependent Variable: EKK

Sumber: Kusioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien determinasi *R-Squares* sebesar 0,623 yang memiliki arti bahwa pengaruh variabel bebas (sistem informasi akuntansi, lingkungan pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, pemantauan), serta efektivitas kinerja karyawan sebagai variabel terikat sebesar 62,3% dan sisanya 37,7% di pengaruhi oleh variabel lain selain variabel independen.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pengujian koefisien regresi keseluruhan menunjukkan apakah variabel bebas secara keseluruhan atau bersama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan nilai statistik pada tabel 7 dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10,994 dengan tingkat signifikan 0,000. Maka nilai uji F tersebut menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, lingkungan pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian dan pemantauan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Tabel 7
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	283,657	6	47,276	10,994	,000 ^b
	<i>Residual</i>	172,002	40	4,300		
	Total	455,660	46			

a. Predictors: (Constant), PTN, LKP, PNR, APL, SIA, INF

b. Dependent variabel : EKK

Sumber: kusioner, 2019 (diolah)

Uji Statistik (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan variabel lain yang dianggap konstan. berikut uji t dengan perumusan hipotesis sebagai berikut : (1) sistem informasi akuntansi berpengaruh negativ terhadap efektivitas kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,048 < 0,005$ dan hipotesis pertama (H_1) diterima; (2) lingkungan pengendalian berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ dan hipotesis pertama (H_2) diterima; (3) Penilaian risiko tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,574 > 0,005$ dan hipotesis (H_3) ditolak; (4) informasi dan komunikasi berpengaruh negativ terhadap efektivitas kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,004 < 0,005$ dan hipotesis (H_4) diterima; (5) aktivitas pengendalian berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ dan hipotesis (H_5) diterima; (6) pemantauan berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,005$. dan hipotesis (H_6) diterima. Uji statistik uji t akan tersaji pada tabel 8.

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji T)
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	3,555	5,057	703	,486
	SIA	-,436	,214	-2,038	,048
	LKP	,471	,123	3,829	,000
	PNR	,140	,247	,567	,574
	INF	-,769	,253	-3,043	,004
	APL	,434	,102	4,261	,000
	PTN	,983	,298	3,295	,002

a. Dependent Variable:EKK

Sumber: kusioner, 2019 (diolah)

Pembahasan

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis tersebut bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan PT Pabrik Gula Candi Sidoarjo. Hal tersebut telah sesuai dengan data yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,048 < 0,05$ maka memberikan hasil bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi sangat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan. Karena dengan adanya sistem informasi akuntansi yang baik akan mendapatkan hasil kerja setiap individu karyawan dengan baik. Sistem informasi

akuntansi yang baik harus didukung dengan sarana dan prasarana yang mendukung serta sumber daya manusia juga yang berkompeten, dalam hal ini sistem informasi akuntansi juga memiliki efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan kinerja perusahaan..

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Arsiningsih *et al.* (2015) dengan judul Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Buleleng dan Bangli yang memberikan hasil bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Pengendalian terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang telah dilakukan antara lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan PT Pabrik Gula Candi Sidoarjo menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka memberikan hasil bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Dimana dengan adanya lingkungan pengendalian di ruang lingkup perusahaan membuat para karyawan termotivasi agar melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga para karyawan berkerja sepenuh hati dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penilaian Risiko terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,574 > 0,05$. Dari nilai tersebut menunjukkan hasil bahwa penilaian risiko tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT Pabrik Gula Candi Sidoarjo.

Secara konsep, tujuan manajemen mengadakan penilaian risiko yang telah teridentifikasi, dimana penilaian risiko merupakan proses untuk mengidentifikasi risiko-risiko yang merugikan perusahaan dan menghambat dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dapat menghindari kelalaian dalam mengidentifikasi risiko yang ada sehingga dapat menghasilkan output yang baik untuk perusahaan.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Listiana (2017) yang menyatakan bahwa penilaian risiko tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Informasi dan Komunikasi terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis tersebut bahwa Informasi Dan Komunikasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan PT Pabrik Gula Candi Sidoarjo. Hal tersebut telah sesuai dengan data yang menunjukkan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$.

Secara konsep informasi adalah data yang telah diolah dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan. Komunikasi adalah proses dalam penyampaian informasi kepada seluruh personil yang ada dalam perusahaan. Hubungan antara informasi dan komunikasi terhadap efektivitas kinerja karyawan sangat berpengaruh didalam perusahaan. Karena aktivitas operasi dalam perusahaan tidak pernah lepas dari komunikasi dan informasi jika komunikasinya baik akan menghasilkan informasi yang baik pula sehingga tidak terjadi kesalah pahaman antar tiap karyawan perusahaan. Namun jika informasi yang diterima para karyawan tidak benar atau adanya kesalah pahaman dapat juga menurunkan efektivitas kinerja para karyawan.

Hasil dari penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2015) yang telah menyatakan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Aktivitas Pengendalian terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis tersebut bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan PT Pabrik Gula Candi Sidoarjo. Hal tersebut telah sesuai dengan data yang menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Secara konsep aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan aturan mengenai kelakuan karyawan yang dibuat untuk menjamin bahwa tujuan pengendalian manajemen dapat tercapai dan membantu memastikan bahwa pelaksanaan prosedur dan kebijakan telah dilaksanakan. Sehingga dengan adanya aktivitas pengendalian diharapkan perusahaan dapat memberikan kebijakan dan prosedur yang sesuai dengan setiap karyawannya, dengan tujuan agar para karyawan dapat menjalankan seluruh kebijakan dan aturan yang dibuat oleh perusahaan.

Hasil dari penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2015) yang telah menyatakan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pemantauan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis tersebut bahwa pemantauan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT Pabrik Gula Candi Sidoarjo. Hal tersebut telah sesuai dengan data yang menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$.

Secara konsep, pemantauan adalah proses penilaian kualitas kinerja struktur pengendalian intern secara periodik dan terus menerus. Hubungan pemantauan terhadap kinerja karyawan sangat erat kaitannya karena pemantauan ini sangat dibutuhkan untuk menilai kualitas hasil kinerja karyawan yang telah dicapai sudah sesuai dengan standar kerja atau tidak.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2015) yang telah menyatakan bahwa pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut; (1) sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi mempunyai peran penting dalam membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan; (2) lingkungan Pengendalian berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian dapat menjadikan karyawan yang baik dalam berkerja; (3) penilaian risiko tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum dapat mengidentifikasi risiko yang terjadi atau yang berisiko terhadap perusahaan; (4) informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa informasi dan komunikasi sangat penting dalam dunia kerja, dengan informasi dan komunikasi yang semakin baik akan berdampak kepada kinerja karyawan yang semakin baik; (5) aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas pengendalian dapat mewujudkan kinerja karyawan yang baik; (6) pemantauan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemantauan yang baik akan berdampak kepada kinerja karyawan yang baik pula.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka peneliti dapat memberikan saran-saran yakni (1) Diharapkan bagi peneliti berikutnya menggunakan jenis perusahaan yang lain sebagai objek penelitian; (2) Kepada peneliti berikutnya diharapkan memakai sampel yang lebih banyak,

semakin banyak sampel akan hasil yang didapat juga bervariasi; (3) Diharapkan kepada peneliti berikutnya dapat menggunakan variabel yang lain yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti dan Dharmadiaksa. 2014. Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 2(2): 373-384.
- Arsiningsih, N. L. P. F., P. G. Diatmika, dan N. A. Darmawan. 2015. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan atas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten di Buleleng dan Bangli. *E-Journal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha* 3(1): 1-12.
- Dewi, S. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan Rb. Group). *Jurnal Nominal* 1(1): 1-22.
- Diana dan Setiawati 2011. *Sistem Informasi Akuntansi: Perancangan, Proses, dan Penerapan*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Arens, A. A., R. J. Elder, dan B. Mark. 2010. *Auditing and Assurance Service: an Integrate Approach*. 13th Edition. Upper Saddle River: Pearson Education.
- Ghozali, I. 2013. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos Versi 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Kedelapan. Cetakan Kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Listiana, I. 2017. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSPPS Bina Insan Mandiri). *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta*. Surakarta.
- Indriantoro, N. dan B. Supomo. 1999. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPF. Yogyakarta.
- Jusuf, H. 2001. *Auditing (Pengauditan)*. Edisi Pertama. BP STIE YKPN. Yogyakarta.
- Krismiaji. 2015. *Sistem Informasi Akuntansi*. Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN. Yogyakarta.
- Maharani, F. L. 2015. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis di Rumah Sakit Jember Klinik. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember* 6(1): 95-104.
- Mohoeriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Mulyadi. 2002. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- _____. 2008. *Sistem Informasi Akuntansi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Simamora. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kombinasi*. Alfabeta. Bandung.
- Sutarto. 2000. *Dasar-Dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.
- Winarno, W.W. 2006. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Kedua UPP STIM YKPN. Yogyakarta.