

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Mazita Kurnia Putri
Mazitakurnia@gmail.com
Nur Handayani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of competence, compensation, internal controlling system, implementation of accounting information system on employees' performance. While, the research was quantitative. Moreover, the population was 80 employees of Regional Apparatus Work Unit, Surabaya. Furthermore, the data collection technique used random sampling, in which random sampling. Additionally, the instrument in data collection technique used questionnaires with SPSS 26. Meanwhile, the testing instrument used validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linir regression, proper model test, and hypothesis test. The research result concluded as follows: (1) competence had positive effect on employees' performance, because employee competencies are important for their benefits as valuable assets or assets owned by the company; (2) compensation had positive effect on employees' performance, because compensation is a major factor for employees in motivating themselves to work even harder; (3) internal controlling system had positive effect on employees' performance, because the components of internal control make a good contribution in creating a work atmosphere so that it can encourage employees to improve their performance; (4) accounting information system had positive effect on employees' performance, because accounting information systems have useful benefits for improving employee performance.

Keyword: competence, compensation, SPI, SIA, performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Kompetensi, Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Surabaya. Jumlah dari populasi dalam penelitian ini adalah 80 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang sudah diuji menggunakan program SPSS versi 26 dengan beberapa uji yang ada seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji kesesuaian model, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena kompetensi para pegawai penting manfaatnya sebagai harta atau aset berharga yang dimiliki perusahaan; (2) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena kompensasi merupakan faktor utama bagi pegawai dalam memotivasi diri untuk bekerja lebih giat lagi; (3) sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena komponen-komponen dari pengendalian internal memberikan kontribusi yang baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya; (4) sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena sistem informasi akuntansi memiliki manfaat yang berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: kompetensi, kompensasi, SPI, SIA, kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam kelangsungan hidup perusahaan karena berkembang atau tidaknya suatu

perusahaan bergantung pada kinerja atau produktivitas pegawai. Hubungan antara pegawai dan perusahaan/organisasi merupakan hubungan yang saling menguntungkan. Karena perusahaan/organisasi membutuhkan pegawai untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan/organisasi sedangkan pegawai membutuhkan perusahaan/organisasi untuk memenuhi kebutuhannya. Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: (1) Kompetensi, (2) Kompensasi, (3) Sistem Pengendalian Internal, dan (4) Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi. Kinerja pegawai yang baik tentu saja menjadi harapan utama bagi semua organisasi yang memperkerjakan pegawai tersebut guna meningkatkan output organisasi secara keseluruhan. Indikator yang dapat digunakan sebagai alat ukur kinerja pegawai yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Menurut Byrd (2011:5) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Pegawai akan menjadi potensi apabila dikelola dengan baik dan benar, akan tetapi dapat pula menjadi beban apabila salah dalam mengelola. Pengelolaan sumber daya dapat dilakukan dengan cara mengatur berbagai keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang dapat direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Artinya, penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Penilaian kerja harus dilakukan secara objektif. Menurut Badan Kepegawaian Negara (2003) Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai tersebut melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Kompetensi juga dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk memperkerjakan seseorang.

Selain Kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Kompensasi. Menurut Handoko (2001), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja keras mereka. Kompensasi meliputi pembayaran dalam bentuk tunai langsung, pembayaran tidak langsung berupa manfaat pegawai, dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras guna mencapai produktivitas yang tinggi (Mangkuprawira, 2002). Kompensasi berbeda kaitannya dengan gaji dan upah karena konsep kompensasi berbeda dengan konsep pemberian gaji dan upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret dari pemberian kompensasi. Sedangkan kompensasi, bukan hanya pemberian gaji dan upah saja melainkan ada hal-hal lainnya seperti pemberian fasilitas perumahan, kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, dan masih banyak lagi lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta diberikan kepada karyawan secara tetap. Seiring dengan perkembangan sebuah organisasi, seringkali kegiatan akuntansi menjadi sulit dilakukan karena adanya permasalahan kompleksitas data pada perusahaan dan juga kelemahan dasar manusia seperti kelelahan, kecermatan, dan ketelitian dalam bekerja dapat mempengaruhi hasil pekerjaan. Maka suatu teknologi diciptakan untuk membantu memudahkan pekerjaan yang dilakukan manusia. Dalam teknologi tersebut dialirkan informasi yang dapat mendukung tiap-tiap divisi dalam perusahaan. Sistem yang memuat informasi disebut juga sebagai sistem informasi. Di dalam perusahaan terdapat 2 (dua) sistem informasi yaitu Sistem Informasi Manajemen (SIM) dan Sistem Informasi Akuntansi (SIA). Sistem Informasi Akuntansi (SIA) merupakan sebuah sistem informasi yang mengubah data transaksi bisnis menjadi informasi yang berguna bagi pemakainya (Kusrini dan Koniyo, 2007). Sistem Informasi Akuntansi (SIA) memiliki 3 (tiga) fungsi penting dalam perusahaan, antara lain: mengumpulkan dan menyimpan data aktivitas

organisasi, menghasilkan informasi yang berguna bagi manajemen untuk mengambil keputusan, dan sebagai pengendalian internal organisasi (Romney & Steinbart, 2011). Salah satu dari ketiga fungsi penting Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dalam perusahaan ialah sebagai pengendalian internal organisasi. Menurut Arens *et al.* (2013:316) sebuah pengendalian internal digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan di dalam lingkup perusahaan. Tercapainya pengendalian internal perusahaan yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para pegawai. Pengendalian internal juga sangat penting untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka dalam penelitian ini dapat dijadikan rumusan masalah: (1) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai? (2) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai? (3) Apakah Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai? (4) Apakah Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai? Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi, kompensasi, sistem pengendalian internal, dan penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN TEORITIS

Kompetensi

Menurut Wibowo (2007:10), kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Adapun indikator guna mengukur Kompetensi sebagai berikut: (1) Pengetahuan (*Knowledge*), (2) Pemahaman (*understanding*), (3) Keterampilan (*Skill*), (4) Sikap (*Attitude*). Penelitian yang dilakukan oleh Denni *et al.* (2010) menyimpulkan bahwa salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumber daya manusia ke arah target yang ingin dicapai perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kompetensi menurut Zwell (2000) antara lain: (1) Keyakinan dan nilai-nilai, (2) Keterampilan, (3) Pengalaman, (4) Karakteristik kepribadian, (5) Motivasi, (6) Isu emosional, (7) Kemampuan intelektual, (8) Budaya organisasi.

Kompensasi

Menurut Rivai (2006:357), Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, yang kemudian dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi merupakan aspek penting bagi pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi karena dengan diberikannya kompensasi maka pegawai tersebut akan termotivasi untuk lebih giat lagi dalam bekerja. Salah satu masalah atau kendala yang sering muncul adalah adanya kebijakan pemberian kompensasi yang masih belum sesuai dengan harapan, padahal kompensasi itu sendiri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari pegawai. Menurut Simamora (2004), indikator dari Kompensasi adalah sebagai berikut: (1) Upah dan Gaji, (2) Insentif, (3) Tunjangan, (4) Komisi/Bonus, (5) Asuransi.

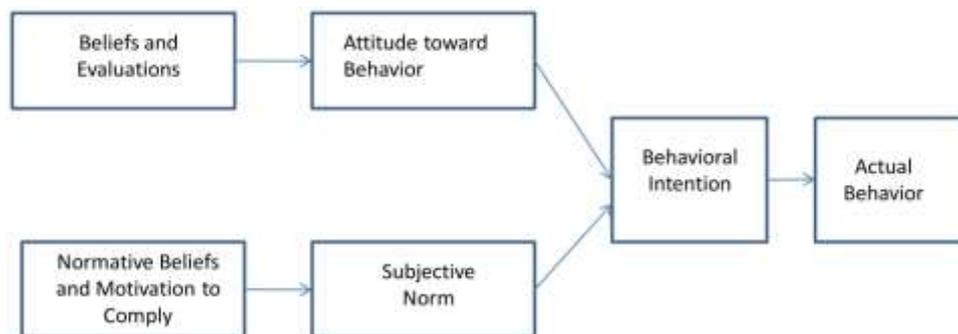
Sistem Pengendalian Internal

Keberhasilan suatu sistem pengendalian internal ditentukan oleh seberapa jauh sistem pengendalian yang digunakan dengan karakteristik organisasi. Menurut Mulyadi (2013:164) Pengendalian Internal yakni mencakup struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan guna menjaga dan melestarikan kekayaan organisasi, mengecek ketelitian serta keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan

manajemen. Sistem pengendalian internal pada organisasi pemerintah juga sangat dibutuhkan. Sistem ini dikenal dengan sebutan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah sesuai mandat PP 60 Tahun 2008. Menurut Sawyer (2005:144) komponen-komponen dari Pengendalian Internal terdiri atas: (1) Lingkungan Pengendalian, (2) Penaksiran Risiko, (3) Informasi dan Komunikasi, (4) Aktivitas Pengendalian, (5) Pemantauan. Adapun tujuan dari Pengendalian Internal menurut Mulyadi (2002:180) sebagai berikut: (1) Keandalan Informasi Keuangan, (2) Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, (3) Efektivitas dan efisiensi operasi.

Theory Of Reasoned Action (TRA)

Theort Of Reasoned Action (TRA) yang diperkenalkan oleh Ajzen dan Fishbein (1980) menjelaskan tentang tindakan yang dipengaruhi oleh reaksi dan persepsi seseorang terhadap suatu hal akan menentukan sikap dan perilaku orang tersebut. Artinya, perilaku atau tindakan yang dipengaruhi oleh reaksi dan persepsi seseorang terhadap suatu hal berasal dari niat perilaku, niat perilaku dipengaruhi oleh norma sosial dan sikap individu terhadap perilaku. *Theory Of Reasoned Action (TRA)* menggambarkan bahwa terdapat beberapa faktor yakni *Beliefs and Evaluation* dan *Normative Beliefs and Motivation to Comply* dimana *Beliefs and Evaluation* mempengaruhi *Attitude Toward Behavior* dan *Normative Beliefs and Motivation to Comply* mempengaruhi *Subjective Norms*. Hasil pengaruh dari dua faktor tersebut mempengaruhi *Behavior Intention (BI)* yang akan menghasilkan *Actual Behavior*. Dari penjelasan tersebut dapat digambarkan model TRA sebagai berikut.



Gambar 1
Theory Of Reasoned Action (TRA)

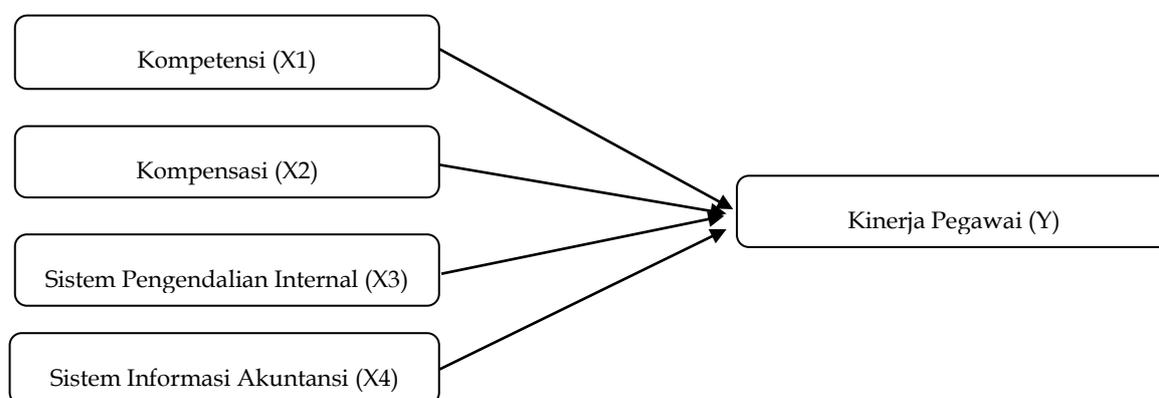
Menurut Laksmiyati (2015) penjelesan dari masing-masing dimensi TRA adalah sebagai beriku: (1) *Beliefs and Evaluation* adalah kepercayaan serta pertimbangan atas untung dan rugi terhadap tindakan tertentu, serta bagaimana konsekuensi - konsekuensi yang akan diterima ketika melakukan tindakan tersebut, (2) *Normative Beliefs and Motivation to Comply* adalah persepsi individu atas tekanan norma sosial atau kepercayaan relevan lainnya bahwa ia harus atau tidak melakukan tindakan tertentu, (3) *Attitude Toward Behavior* adalah suatu perasaan positif atau negatif seseorang ketika melakukan tindakan tertentu, (4) *Subjective Norms* adalah persepsi seseorang ketika ia berpikir bahwa ia harus atau tidak harus melakukan tindakan tertentu yang dipengaruhi oleh orang lain, (5) *Behavior Intention* adalah tingkat minat seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu, (6) *Actual Behavior* adalah keadaan dimana seseorang benar-benar melakukan suatu tindakan tertentu. Menurut Dasaratha dan Frederick (2008) terdapat 5 macam penggunaan informasi akuntansi, antara lain: (1) Membuat laporan eksternal, (2) Mendukung aktivitas rutin, (3) Mendukung pengambilan keputusan, (4) Perencanaan dan pengendalian, (5) Menerapkan pengendalian internal.

Kinerja Pegawai

Kinerja individu merupakan fondasi dari kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami beberapa perilaku individu dalam perusahaan sebelum menilai kinerja individu seorang pegawai. Menurut Moeheriono (2012) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal. Haryanto (2012) mengemukakan alat ukur untuk mengukur kinerja meliputi: (1) Kuantitas kerja, (2) Kualitas kerja, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas, (5) Kemandirian, (6) Komitmen kerja.

Rerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori diatas dapat dirumuskan rerangka pemikiran bahwa kompetensi, kompensasi, sistem pengendalian internal dan penerapan sistem informasi akuntansi dapat menjadi pemicu peningkatan kinerja pegawai. Adapun kerangka pemikiran ini digambarkan pada Gambar 2:



Gambar 2
Rerangka Pemikiran

Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang menjadi pentunjuk bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini yaitu: (1) Tuki (2013) menyatakan bahwa Kompensasi secara parsial bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Listyo (2010) menyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang; (3) Sedangkan menurut Indralesmana dan Suaryana (2014) semakin baiknya penggunaan SIA, maka semakin baik pula kinerja individu. Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja individu sebesar 34,5%; (4) Dan menurut Dewi (2012) pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPBU Yogyakarta Anak Cabang Perusahaan RB. Group; (5) Serta menurut Nugraha (2012) terdapat pengaruh positif dari isi sistem, akurasi sistem, format sistem dan ketepatan waktu sistem, baik secara parsial maupun simultan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Wibowo (2012:324) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Daly (2015) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan

Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Prov Sulteng, menyimpulkan bahwa Kompetensi, disiplin, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sangat berpengaruh secara signifikan sebesar 62% sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada pegawai atas apa yang telah dikerjakan, baik berupa uang maupun fasilitas-fasilitas yang dapat digunakan untuk kebutuhan sehari-hari. Apabila kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak adil, maka akan menimbulkan rasa kecewa sehingga akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut dan akan berdampak pula pada kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nancy (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Kompensasi dan Kinerja Pegawai pada PT. Tirta Investama (Danone Aqua). Artinya, pemberian kompensasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai dan begitu sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan begitu rendah maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang melemah atau menurun. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₂: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Sistem Pengendalian Internal adalah segala sesuatu meliputi struktur organisasi, semua metode dan alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan dalam perusahaan dengan tujuan menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan. Dilihat dari tujuannya, Sistem Pengendalian Internal merupakan alat untuk mengontrol kegiatan yang dilakukan perusahaan agar tidak terjadi pemborosan dan penggunaan sumber daya yang tidak efektif dan efisien. Jika dilihat dari komponen-komponen dalam Sistem Pengendalian Internal seperti lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₃: Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai

Seperti yang telah dijelaskan dalam model TRA (*Theory Of Reasoned Action*) bahwa Sistem Informasi Akuntansi sangat dibutuhkan, baik bagi perusahaan maupun bagi para pegawainya. Teori ini menghubungkan antara keyakinan (*belief*), sikap (*attitude*), kehendak (*intention*) dan perilaku (*behavior*). Tidak hanya berdasarkan penjelasan model TRA, dari beberapa penelitian dahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Indralaksana dan Suaryana (2014) dengan hasil Semakin baiknya penggunaan SIA, maka semakin baik pula Kinerja Individu. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Individu sebesar 34,5%. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₄: Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (objek) penelitian

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif, dan ilmiah dimana data

yang diperoleh berupa angka-angka atau pernyataan-pernyataan yang dinilai, dan dianalisis dengan analisis statistik. Jenis data dalam penelitian ini adalah Data Kualitatif dimana data tersebut diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Skala likert dalam penelitian ini peneliti bagi menjadi lima alternatif jawaban dengan pemberian bobot nilai. Menurut Sugiyono (2012: 119) populasi adalah wilayah yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dari pengertian diatas, peneliti memilih tempat penelitian pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Surabaya dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah para pegawai dari Organisasi Perangkat Daerah (ODP) Kota Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 120) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi namun tetap mampu mewakili populasi tersebut. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan menggunakan *random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak, dimana responden dipilih secara acak. Menurut Roscoe (2012), ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah 50 sampai dengan 500, apabila dalam sebuah penelitian akan melakukan analisis dengan korelasi atau regresi linear berganda, maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali jumlah variabel yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan memberikan responden sebuah kuesioner yang didalamnya terdapat sejumlah pertanyaan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2009). Kuesioner diberikan kepada responden untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil dari kuesioner tersebut diukur menggunakan skala Likert dengan nilai 1 sampai dengan 5 yang memiliki arti: (1) = Sangat Tidak Setuju (STS); (2) = Tidak Setuju (TS); (3) = Netral (N); (4) = Setuju (S); (5) = Sangat Setuju (SS).

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai, berikut masing-masing definisi setiap variabelnya.

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan dari dalam diri seseorang yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Adapun indikator untuk mengukur variabel ini, antara lain: (a) Pengetahuan (*knowledge*), (b) Pemahaman (*understanding*), (c) Keterampilan (*skill*), (d) Sikap (*attitude*).

Kompensasi

Menurut Dessler (2012:175) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari apa yang telah dikerjakan karyawan tersebut. Sistem pemberian kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, promosi ke jabatan yang lebih tinggi, dan lain sebagainya. Adapun indikator untuk mengukur variabel ini, antara lain: (a) Upah atau Gaji, (b) Insentif, (c) Tunjangan, (d) Komisi/Bonus, (e) Asuransi.

Sistem Pengendalian Internal

Pengendalian Internal yakni mencakup struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan guna menjaga dan melestarikan kekayaan organisasi, mengecek ketelitian serta keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen. Komponen-komponen dari pengendalian internal antara lain: (1) Lingkungan Pengendalian, (2) Penaksiran Risiko, (3) Aktivitas Pengendalian, (4) Informasi dan Komunikasi, dan (5) Pemantauan. Adapun indikator untuk mengukur variabel ini, antara lain: (a) Integritas dan nilai-nilai etika organisasi, (b) Struktur organisasi, tugas, wewenang, dan tanggung jawab, (c) Proses pengelolaan individu yang kompeten, (d) Ketegasan untuk mendorong akuntabilitas kerja.

Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Mulyadi (2008) sistem informasi akuntansi adalah suatu bentuk sistem informasi yang memiliki tujuan untuk menyediakan informasi bagi pengelola kegiatan usaha, memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada sebelumnya, memperbaiki pengendalian internal dan juga pengecekan internal, serta membantu memperbaiki biaya klerikal dalam pemeliharaan catatan akuntansi. Adapun indikator untuk mengukur variabel ini, antara lain: (a) Keterlibatan pengguna sistem informasi akuntansi, (b) Kemampuan pengguna sistem informasi akuntansi, (c) Dukungan *top management*, (d) Kecanggihan teknologi informasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Widiyanto (2013) variabel dependen adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini, variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai mengacu pada tingkat pencapaian atas tugas-tugas yang diberikan dan merefleksikan seberapa baik pegawai dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Menurut Simamora (2004) Kinerja Pegawai dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut: (1) Kuantitas Kerja, (2) Kualitas Kerja, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektivitas, (5) Kemandirian, (6) Komitmen kerja.

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah suatu metode yang berhubungan dengan pengumpulan dan penyajian data sehingga dapat memberikan informasi yang berguna. Metode ini memberikan gambaran atau deskripsi dari suatu data yang dapat dilihat berdasarkan nilai rata-rata, standart deviasi, nilai maksimum, dan nilai minimum.

Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2012). Kuesioner yang reliabel akan menghasilkan data yang benar atau data yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal apabila memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Berikut adalah dasar-dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot: (a) Jika terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot SPSS, seperti titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit) maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas; (b) Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang diperoleh dapat berdistribusi normal atau tidak. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikansinya lebih besar dari 0,05. dan jika lebih kecil dari 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah: (a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas; (b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas maka dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance Value* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah : (a) Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas; (b) Jika $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terjadi multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas, yaitu Kompetensi, Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai. Selanjutnya, model penelitian ini dirumuskan, dengan persamaan:

$$KP = a + b_1 Kpt + b_2 Kps + b_3 SPI + b_4 SIA + e$$

Keterangan :

KP : Kinerja Pegawai

Kpt : Kompetensi

Kps : Kompensasi

SPI : Sistem Pengendalian Internal

SIA : Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

α : Konstanta

b : Koefisien arah regresi

e : *Error term*

Uji Kesesuaian Model (*Goodness Of Fit*)

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian (Ghozali, 2012). Kriteria dalam pengujian ini adalah: (a) Jika nilai sig. F hitung < F tabel atau nilai signifikansi > 0,05. Maka, model dikatakan tidak layak dan tidak dapat digunakan untuk analisis berikutnya; (b) Jika nilai sig. F hitung > F tabel atau nilai signifikansi < 0,05. Maka

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat ukur mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Jika nilai R^2 yang kecil atau mendekati nol (0), maka berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen masih sangat terbatas. Dan jika nilai R^2 yang besar atau mendekati satu (1), maka berarti variabel independen sudah dapat memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009).

Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan uji statistik t untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji statistik t sendiri bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012). Uji statistik t tersebut dapat dilihat dari besarnya *p-value* dibandingkan dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Pengujian ini memiliki kriteria: (a) Jika *p-value* < 0,05 maka H_0 ditolak; (b) Jika *p-value* > 0,05 maka H_0 diterima.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Data deskriptif ini digunakan untuk mendiskripsikan hasil analisis terhadap responden yang berkaitan dengan Kompetensi, Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai yang didasarkan pada data kuesioner yang telah terkumpul. peneliti akan menjelaskan tentang rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap indikator-indikator variabel dan jumlah responden yang telah memberikan jawabannya terhadap beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan masing-masing variabel. Berikut hasil statistik deskriptif pada penelitian ini yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kps	80	5	15	21,68	2,260
Kpt	80	9	29	35,61	4,591
SPI	80	8	24	33,06	3,247
SIA	80	8	24	33,16	3,259
KP	80	7	21	28,23	3,721

Valid N (listwise) 80

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini menggunakan sebanyak 80 data yang diperoleh dari beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Surabaya. Hasil dari pengujian statistik tersebut menjelaskan bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai minimum sebesar 5 dan nilai maximum sebesar 15. Sedangkan untuk nilai rata-rata (*mean*) sebesar 21,68 dan standart deviasi sebesar 2,260. Hasil pengujian statistik dari variabel Kompensasi memiliki nilai minimum sebesar 9 dan nilai maximum sebesar 29. Sedangkan untuk nilai rata-rata (*mean*) sebesar 35,61 dan standart deviasi sebesar 4,591. Hasil pengujian statistik dari variabel Sistem Pengendalian Internal memiliki nilai minimum sebesar 8 dan nilai maximum sebesar 24. Sedangkan untuk nilai rata-rata (*mean*) sebesar 33,06 dan standart deviasi sebesar 3,247. Hasil pengujian statistik dari variabel Sistem Informasi Akuntansi memiliki nilai minimum sebesar 8 dan nilai maximum sebesar 24. Sedangkan untuk nilai rata-rata (*mean*) sebesar 33,16 dan standart deviasi sebesar 3,259. Hasil pengujian statistik dari variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai minimum 7 dan nilai maximum sebesar 21. Sedangkan untuk nilai rata-rata (*mean*) sebesar 28,23 dan standart deviasi sebesar 3,721. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas
Variabel Kompetensi

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
Kompetensi	Kpt.1	0,637	0,2199	Valid
	Kpt.2	0,674	0,2199	Valid
	Kpt.3	0,574	0,2199	Valid
	Kpt.4	0,642	0,2199	Valid
	Kpt.5	0,606	0,2199	Valid

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas Kompetensi pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua instrumen pernyataan untuk variabel Kompetensi dapat dikatakan valid karena nilai dari r hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel. Nilai r tabel diperoleh dari rumus $df = n-2$, $\alpha=5\%$. Jadi dari $80 - 2 = 78$, maka nilai r tabel $df = 80$; $\alpha= 5\% = 78$ adalah 0,2199.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas
Variabel Kompensasi

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
Kompensasi	Kps.1	0,366	0,2199	Valid
	Kps.2	0,444	0,2199	Valid
	Kps.3	0,518	0,2199	Valid
	Kps.4	0,366	0,2199	Valid
	Kps.5	0,539	0,2199	Valid
	Kps.6	0,490	0,2199	Valid
	Kps.7	0,482	0,2199	Valid
	Kps.8	0,496	0,2199	Valid
	Kps.9	0,700	0,2199	Valid

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas Kompensasi pada Tabel 3 menunjukkan bahwa semua instrumen pernyataan untuk variabel Kompensasi dapat dikatakan valid karena nilai dari r hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel. Nilai r tabel diperoleh dari rumus $df = n-2$, $\alpha=5\%$. Jadi dari $80 - 2 = 78$, maka nilai r tabel $df = 80$; $\alpha = 5\% = 78$ adalah 0,2199.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas
Variabel Sistem Pengendalian Internal

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal	SPI.1	0,427	0,2199	Valid
	SPI.2	0,587	0,2199	Valid
	SPI.3	0,453	0,2199	Valid
	SPI.4	0,584	0,2199	Valid
	SPI.5	0,571	0,2199	Valid
	SPI.6	0,393	0,2199	Valid
	SPI.7	0,505	0,2199	Valid
	SPI.8	0,619	0,2199	Valid

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas Sistem Pengendalian Internal pada Tabel 4 menunjukkan bahwa semua instrumen pernyataan untuk variabel Sistem Pengendalian Internal dapat dikatakan valid karena nilai dari r hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel. Nilai r tabel diperoleh dari rumus $df = n-2$, $\alpha=5\%$. Jadi dari $80 - 2 = 78$, maka nilai r tabel $df = 80$; $\alpha = 5\% = 78$ adalah 0,2199. Maka, hal tersebut menunjukkan bahwa 8 item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel sistem pengendalian internal dapat dikatakan valid.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas
Variabel Sistem Informasi Akuntansi

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi	SIA.1	0,528	0,2199	Valid
	SIA.2	0,58	0,2199	Valid
	SIA.3	0,580	0,2199	Valid
	SIA.4	0,558	0,2199	Valid
	SIA.5	0,690	0,2199	Valid
	SIA.6	0,579	0,2199	Valid
	SIA.7	0,647	0,2199	Valid
	SIA.8	0,641	0,2199	Valid

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas Sistem Informasi Akuntansi pada Tabel 5 menunjukkan bahwa semua instrumen pernyataan untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi dapat dikatakan valid karena nilai dari r hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel. Nilai r tabel diperoleh dari rumus $df = n-2$, $\alpha=5\%$. Jadi dari $80 - 2 = 78$, maka nilai r tabel $df = 80$; $\alpha = 5\% = 78$ adalah 0,2199.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas
Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
Kinerja Pegawai	KP.1	0,454	0,2199	Valid
	KP.2	0,675	0,2199	Valid
	KP.3	0,649	0,2199	Valid
	KP.4	0,503	0,2199	Valid

KP.5	0,498	0,2199	Valid
KP.6	0,531	0,2199	Valid
KP.7	0,567	0,2199	Valid

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas Kinerja Pegawai pada Tabel 6 menunjukkan bahwa semua instrumen pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai dapat dikatakan valid karena nilai dari r hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel. Nilai r tabel diperoleh dari rumus $df = n-2$, $\alpha=5\%$. Jadi dari $80 - 2 = 78$, maka nilai r tabel $df = 80$; $\alpha= 5\% = 78$ adalah 0,2199.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal apabila memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$. Berikut hasil dari Uji Reliabilitas yang ditujukan pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

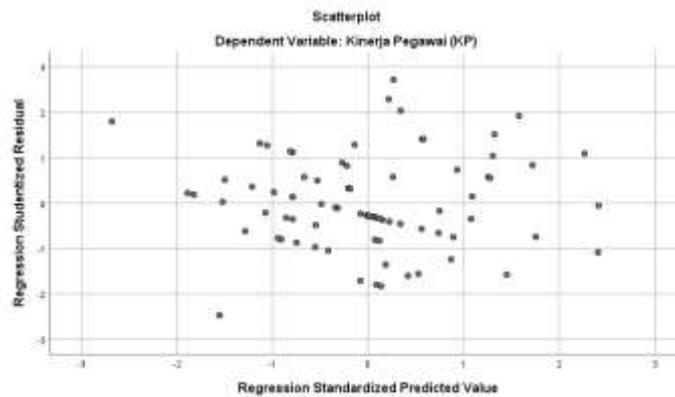
Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha (α)	N of items	Keterangan
Kompetensi	0,911	0,60	5	Reliabel
Kompensasi	0,908	0,60	9	Reliabel
Sistem Pengendalian Internal	0,897	0,60	8	Reliabel
Sistem Informasi Akuntansi	0,895	0,60	8	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,899	0,60	7	

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 7 menjelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel $> 0,60$ sehingga dapat dinyatakan semua jawaban yang diperoleh dapat diandalkan atau reliabel.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk menemukan ada atau tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat melihat pola titik-titik pada grafik scatterplot. Jika terdapat titik-titik yang membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar atau menyempit maka heterokedastisitas telah terjadi. Berikut adalah gambar 3 hasil dari uji heterokedastisitas.

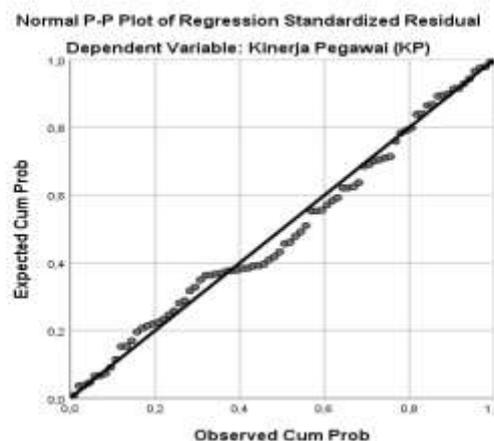


Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 3 yang merupakan grafik scatterplot terdapat titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y secara acak dan tidak membentuk suatu pola maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah data yang diperoleh dapat berdistribusi normal atau tidak. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan jika lebih kecil dari 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *Probability Plot of Regression Standardized Residual* untuk menguji data yang diperoleh. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun Jika data menyebar jauh dari diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Gambar 4 adalah hasil uji normalitas:



Gambar 4
Uji Normalitas Data
Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Gambar 4 *p-plot* menjelaskan bahwa distribusi data (titik) telah menyebar mendekati garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Selain menggunakan metode

Probability Plot of Regression Standardized Residual, uji normalitas juga dapat menggunakan metode uji statistik non-parametik *Kolmogrov-Smirnov (K-S)*. Apabila hasil dari *Kolmogrov-Smirnov (K-S)* menunjukkan nilai yang signifikan > 0,05 maka data residual mendistribusi secara normal. Sedangkan, apabila hasil dari *Kolmogrov-Smirnov (K-S)* menunjukkan nilai yang signifikan < 0,05 maka data residual tidak terdistribusi secara normal. Berikut hasil uji normalitas menggunakan metode uji statistik non-parametik *Kolmogrov-Smirnov (K-S)*.

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,00976514
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,069
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,084 ^c

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,084. Maka data tersebut dinyatakan dapat berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi ini dapat dilihat menggunakan *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *VIF* < 10 dan *Tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas, namun jika *VIF* > 10 dan *Tolerance* < 0,1 maka terjadi multikolinnearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,574	4,892		1,753	,084		
	Kompetensi (Kpt)	,214	,150	,149	1,427	,031	,958	1,044
	Kompensasi (Kps)	,069	,105	,073	,651	,025	,839	1,193
	Sistem Pengendalian Internal (SPI)	,250	,102	,285	2,462	,016	,777	1,288
	Sistem Informasi Akuntansi (SIA)	,137	,103	,164	1,334	,018	,694	1,441

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (KP)

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* pada variabel Kompetensi (Kpt) sebesar 0,958, variabel Kompensasi (Kps) sebesar 0,839, variabel Sistem Pengendalian Internal (SPI) sebesar 0,777, variabel Sistem Informasi Akuntansi (SIA) sebesar 0,694. Sedangkan untuk nilai VIF pada variabel Kompetensi (Kpt) diperoleh sebesar 1,044, variabel Kompensasi (Kps) diperoleh sebesar 1,193, variabel Sistem Pengendalian Internal (SPI) diperoleh sebesar 1,288, dan variabel Sistem Informasi Akuntansi (SIA) diperoleh sebesar 1,441. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai VIF pada semua variabel lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,01 sehingga dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas, yaitu Kompetensi, Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai. Berikut adalah Tabel 10 yang menampilkan hasil perhitungan regresi linier berganda.

Tabel 10
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,574	4,892		1,753	,084
	Kompetensi (Kpt)	,214	,150	,149	1,427	,031
	Kompensasi (Kps)	,069	,105	,073	,651	,025
	Sistem Pengendalian Internal (SPI)	,250	,102	,285	2,462	,016
	Sistem Informasi Akuntansi (SIA)	,137	,103	,164	1,334	,018

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (KP)

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada Tabel 10 terdapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KP = 8,574 + 0,214Kpt + 0,069Kps + 0,250SPI + 0,137SIA + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dari Tabel 10 diperoleh nilai konstanta sebesar 8,574 yang berarti bernilai positif. Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila variabel Kompetensi, Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, dan Sistem Informasi Akuntansi dianggap konstan, maka variabel Kinerja Pegawai sebesar 8,574. Koefisien regresi Kompetensi adalah sebesar 0,214 yang berarti terdapat hubungan positif antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja pegawai. Koefisien regresi Kompensasi adalah sebesar 0,069 yang berarti terdapat hubungan positif antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja pegawai. Koefisien regresi Sistem Pengendalian Internal adalah sebesar 0,250 yang berarti terdapat hubungan positif antara variabel sistem pengendalian internal dengan variabel kinerja pegawai. Koefisien regresi Sistem Informasi

Akuntansi adalah sebesar 0,137 yang berarti terdapat hubungan positif antara variabel sistem informasi akuntansi dengan variabel kinerja pegawai.

Uji Kesesuaian Model (*Goodness Of Fit*)

Uji F

Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai sig. F hitung < F tabel atau nilai signifikansi > 0,05. Maka, model dikatakan tidak layak dan tidak dapat digunakan untuk analisis berikutnya. Jika nilai sig. F hitung > F tabel atau nilai signifikansi < 0,05. Maka model yang digunakan dapat dianggap layak dan dapat digunakan untuk analisis berikutnya. Berikut hasil dari Uji F yang ditunjukkan pada Tabel 11.

Tabel 11
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88,454	4	22,114	5,195	,001 ^b
	Residual	319,233	75	4,256		
	Total	407,688	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (KP)

b. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Akuntansi (SIA), Kompetensi (Kpt), Kompensasi (Kps), Sistem Pengendalian Internal (SPI)

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada Tabel 11 menunjukkan bahwa model regresi ini dapat dikatakan layak untuk digunakan dalam penelitian. Hal ini dikarenakan nilai F hitung sebesar 5,125 dengan tingkat sig. 0,000 sehingga F hitung 5,125 > F tabel 2,499 dan tingkat sig. 0,000 < 0,05. Artinya kompetensi, kompensasi, sistem pengendalian internal, dan sistem informasi akuntansi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.530	.515	1.420

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 12 menjelaskan bahwa nilai R Square dalam penelitian ini sebesar 0,530 atau 53% dimana yang artinya pengaruh dari variabel kompetensi, kompensasi, sistem pengendalian internal, dan sistem informasi akuntansi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 53% dan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Uji t

Uji statistik t dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji statistik t tersebut dapat dilihat dari besarnya p-value dibandingkan dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Jika p-value $< 0,05$ maka H_0 ditolak, namun jika p-value $> 0,05$ maka H_0 diterima. Berikut hasil dari Uji t yang ditunjukkan pada Tabel 13.

Tabel 13
Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,574	4,892		1,753	,084
	Kompetensi (Kpt)	,214	,150	,149	1,427	,031
	Kompensasi (Kps)	,069	,105	,073	,651	,025
	Sistem Pengendalian Internal (SPI)	,250	,102	,285	2,462	,016
	Sistem Informasi Akuntansi (SIA)	,137	,103	,164	1,334	,018

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (KP)

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 13 menjelaskan tentang pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu: (1) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan $0,031 < 0,05$; (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan $0,025 < 0,05$; (3) Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan $0,016 < 0,05$; (4) Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan $0,018 < 0,05$.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diolah menggunakan *software* SPSS 26 menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yaitu sebesar $0,031 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya akan terdorong untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif. Hal ini terjadi karena kompetensi yang dimiliki pegawai mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut.

Kompetensi karyawan dianggap semakin penting manfaatnya, karena sumber daya manusia adalah harta atau aset berharga yang dimiliki perusahaan dan juga yang menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Selain itu, maksud dilaksanakannya peningkatan kompetensi dalam organisasi adalah karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan ilmu dan teknologi serta semakin ketatnya persaingan antar organisasi. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

oleh Jamaran *et al* (2012) dimana salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah dengan menggerakkan sumber daya manusia ke arah target yang diinginkan. Selain itu, kompetensi juga bermanfaat untuk mendorong pegawai mendapatkan dan menerapkan *skill* dan *knowledge* sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil uji t yaitu sebesar $,025 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tuki (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi adalah imbalan yang diterima pegawai atas apa yang dikerjakan oleh pegawai tersebut. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Surabaya. Ada beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik pada setiap pegawai yaitu dengan melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang baik, pemberian motivasi, dan pemberian kompensasi yang layak. Apabila kompensasi yang diberikan dari instansi atau organisasi kepada pegawai tinggi maka terdapat implikasi bahwa instansi atau organisasi tersebut memperoleh keuntungan dan manfaat yang maksimal karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi/ rendahnya produktivitas kerja pegawai.

Sejak awal, kompensasi memang sudah menjadi faktor utama yang harus dipertimbangkan pegawai dalam melakukan segala kegiatannya. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka pegawai akan bersungguh-sungguh dalam melakukan berbagai kegiatan agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerja pegawai tersebut juga akan meningkat.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil uji t yaitu sebesar $0,016 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2012) bahwa lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai pegawai harus memiliki kesadaran akan lingkungan pengendalian yang terdapat di dalam organisasi. Apabila setiap pegawai telah memahami lingkungan pengendalian yang ada di lingkungan kerjanya, dapat dipastikan kinerja yang dilakukan pegawai akan mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Yang berarti bahwa lingkungan pengendalian yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan lingkungan pengendalian dalam suatu organisasi mempengaruhi efektivitas pengendalian internal secara menyeluruh karena komponen ini berpengaruh pada kesadaran masing-masing pegawai dalam organisasi terhadap tindakan, kebijakan, dan prosedur yang telah dibuat yang akan membuat kinerja pegawai dalam sebuah organisasi lebih termotivasi lagi dari sebelumnya dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Selain lingkungan pengendalian, ada juga yang perlu diperhatikan dalam pengendalian internal yaitu aktivitas pengendalian. Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan aturan mengenai kelakuan pegawai yang dibuat untuk menjamin bahwa tujuan pengendalian internal dapat tercapai dan membantu memastikan bahwa pelaksanaan prosedur dan kebijakan telah dilaksanakan. Aktivitas pengendalian ini meliputi pemisahan tugas, otorisasi yang sesuai, dokumen dan catatan yang cukup, pengendalian fisik atas aktiva dan catatan, dan evaluasi secara independen atas kinerja.

Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil uji t yaitu sebesar $0,018 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2012) bahwa lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Penerapan sistem informasi akuntansi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Surabaya memiliki manfaat yaitu membuat laporan eksternal perusahaan untuk stakeholder ataupun untuk para pengguna. Selain membuat laporan eksternal perusahaan, sistem informasi akuntansi juga berguna untuk mendukung segala aktivitas rutin perusahaan dan pengambilan keputusan. Sistem informasi akuntansi juga memiliki manfaat selain manfaat-manfaat diatas yaitu perencanaan dan menerapkan pengendalian internal seperti membuat ketentuan-ketentuan dalam bekerja bagi pegawai atau yang biasa disebut dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Baik buruknya kinerja dari sebuah organisasi dipengaruhi oleh penggunaan dari sistem informasi itu sendiri.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal itu dikarenakan kompetensi pegawai dianggap penting manfaatnya sebagai harta atau aset berharga yang dimiliki perusahaan. Selain itu, kompetensi juga merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal itu dikarenakan kompensasi merupakan faktor utama bagi pegawai dalam memotivasi diri untuk bekerja lebih giat lagi. Apabila kompensasi yang diberikan tinggi, maka kinerja yang diberikan pegawai kepada organisasi juga akan meningkat. Variabel sistem pengendalian internal memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal itu dikarenakan lingkungan pengendalian yang baik, aktivitas pengendalian yang terkoodinir, penaksiran risiko serta informasi dan komunikasi yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pula dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Variabel sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal itu dikarenakan sistem informasi akuntansi memiliki manfaat yaitu membuat laporan eksternal, mendukung aktivitas rutin, mendukung pengambilan keputusan, perencanaan dan pengendalian, dan menetapkan pengendalian internal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi, sistem pengendalian internal, dan penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai, maka saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut: (1) Bagi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Surabaya dapat memperbaiki dan meningkatkan semua aspek yang berhubungan dengan kinerja pegawai; (2) Terkait dengan kompensasi lebih diperbaiki dan ditingkatkan lagi dalam jangka waktu pemberian kompensasinya agar pegawai lebih giat lagi dalam menjalankan semua aktivitas pekerjaan; (3) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan dengan menambah atau menggunakan variabel lainnya yang bisa menjadi faktor penentu kinerja pegawai selain kompetensi, kompensasi, sistem pengendalian internal, dan penerapan sistem informasi akuntansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, Icek dan Fishbein. 1980. *Theory Of Reasoned Action*. Edisi Kesatu. Oleh Jogiyanto. Penerbit Andi Publisher. Yogyakarta.
- Arens, Alvin. A., Elder R. J., Beasley M.S., dan Jusuf, Amir. 2013. *Jasa Audit dan Assurance Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Byrd, E. 2011. *Mantra Paling Ampuh untuk Melejitkan Karier Say The Magic Word*. PT. Tangga Pustaka. Jakarta.
- Daly, H. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis* 1(3): 84-94.
- Dasaratha, R dan Frederick L. 2008. *Sistem Informasi Akuntansi*. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Denni, A., I. Jamaran, A. Hermawan, dan Y. Arkeman. 2010. Permodelan Kompetensi Jabatan Pada Perusahaan Agroindustri Menggunakan Multi Rate AHP. *Jurnal Teknologi Pertanian* 20(2): 80-88.
- Dessler, G. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. PT. Indeks. Jakarta.
- Dewi, S.P. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group). *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*. Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2006. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. UNDIP. Semarang.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. UNDIP. Semarang.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. UNDIP. Semarang.
- _____. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro. Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Haq, A.A. 2015. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). <https://www.wikiapbn.org/satuan-kerja-perangkat-daerah/>. 10 Februari 2020 (14:01).
- Haryanto, W. M. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank DKI). *Jurnal IPB*.
- Indralesmana, K. W. dan I. G. N. Agung Suaryana. 2014. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Usaha Kecil dan Menengah Di Nusa Penida. *ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 8.1 (2014): 14-26
- Keputusan Kepala BKN No. 64A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil.
- Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga, Fakultas Ekonomi UGM. Yogyakarta.
- Kusrini, M.Kom dan Andri Koniyo. 2007. *Tuntunan Praktis Membangun Sistem Informasi Akuntansi Dengan Visual Basic dan Microsoft SQL Server*. ANDI. Yogyakarta
- Laksmiyati, Nurul. 2015. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Dengan Menggunakan Model DeLone Dan McLean (Studi Empiris Pada Pengguna Aplikasi Sistem Informasi Akuntansi Di BNI). <http://eprints.undip.ac.id>. 15 Juni 2020 (21.50)
- Listyo, S.P. 2010. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*. Politeknik Ujung Pandang. Makassar.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Mangkuprawira, Syafry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Manullang, M. 2005. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Edisi Revisi. BLKMD Medan. Yogyakarta.
- Mink, O. 1993. *Developing high performance people: the art of coaching*. USA Addison-Wesley Publishing Company.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mulyadi. 2001. *Alat Manajemen Kontemporer Untuk Pelipat Ganda Kinerja Keuangan Perusahaan, Balance Scorecard*. Salemba Empat. UGM
- _____. 2008. *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat. Jakarta.
- _____. 2013. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Nancy, Y. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama (Danone Aqua)*. 1(1) semester II 2014. JIMAFE.
- Nugraha, M.E. 2012. *Pengaruh Independensi, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi* 4(1).
- Rivai, V. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____ dan Ella J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- _____ dan _____. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Gramedia Persada. Jakarta.
- Romney, M.B dan P.J. Steinbart. 2015. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Roscoe, J.T. 2012. *Fundamental Research Statistics For The Behavioural Sciences*. 2nd Edition. Holt Rinehart & Winston. New York.
- Sawyer's. L. B. 2005. *Internal Auditing*. 5th Edition. Salemba Empat. Jakarta
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet. Bandung.
- Tuki, H. 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo*. Universitas Gorontalo. Gorontalo.
- Widiyanto, M.A. 2013. *Statistika Terapan, Konsep dan Aplikasi SPSS/Lisrel dalam Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Ilmu Sosial Lainnya*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Grafindo Persada. Jakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Kinerja*. PT. Grafindo Persada. Jakarta.
- Zwell, M. 2000. *Creating a Culture Of Competence*. John Wiley & Sons Inc. New York.