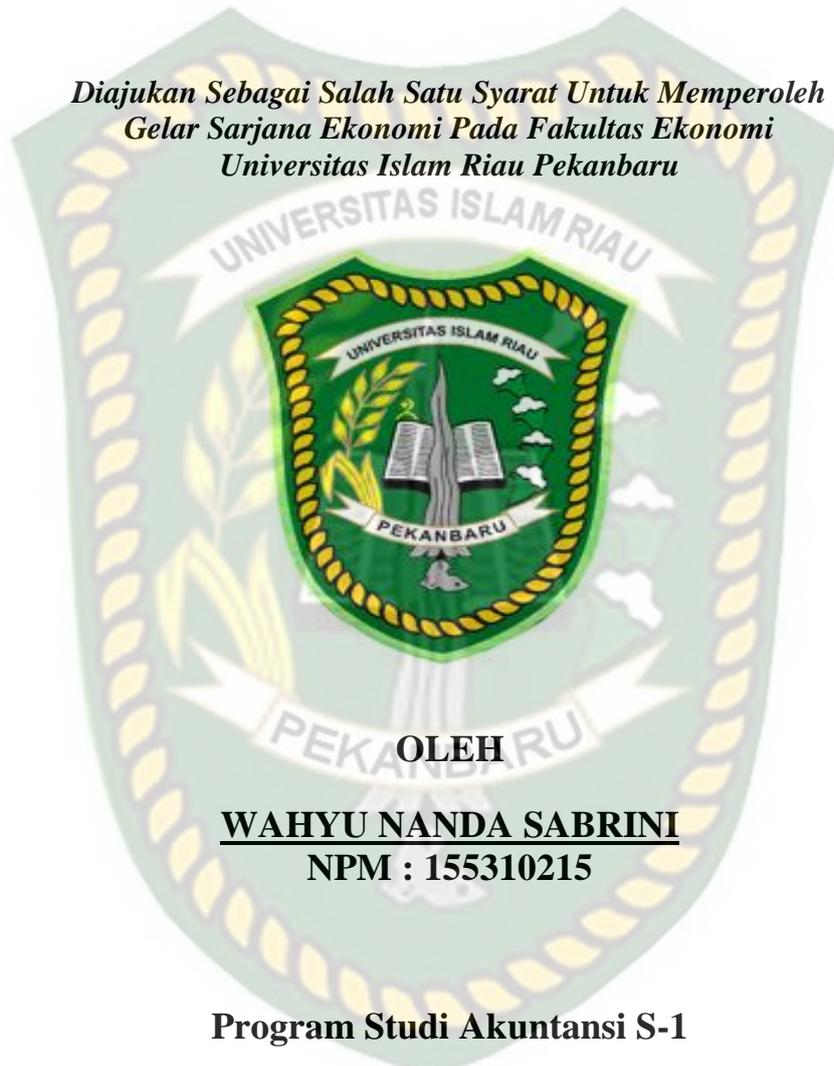


**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN  
SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP  
KINERJA INDIVIDUAL PADA HOTEL  
DI DUMAI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



**OLEH**

**WAHYU NANDA SABRINI**  
**NPM : 155310215**

**Program Studi Akuntansi S-1**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2020**



**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU**  
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

KH Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284  
-62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: [www.uir.ac.id](http://www.uir.ac.id) Email: [info@uir.ac.id](mailto:info@uir.ac.id)

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : WAHYU NANDA SABRINI  
NPM : 155310215  
JURUSAN : AKUNTANSI S1  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN  
SISTEM PENGENDALIAN INTREN TERHADAP KINERJA  
INDIVIDUAL PADA HOTEL DI DUMAI

**Disetujui Oleh :**

PEMBIMBING

Dr. Firdaus AR. SE. M. Si. Ak. CA

**Mengetahui :**

DEKAN

Dr. Abrar. M. Si. Ak. CA

KETUA PRODI AKUNTANSI

Dra. EnyWahyuningsih. SE. M. Si. Ak. CA



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

**LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI**

NAMA : WAHYU NANDA SABRINI  
NPM : 155310215  
FAKULTAS : EKONOMI  
PRODI : AKUNTANSI-S1  
JUDUL : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN SISTEM  
PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL  
PADA HOTEL DI DUMAI

**Disetujui Oleh :**

**Tim Penguji**

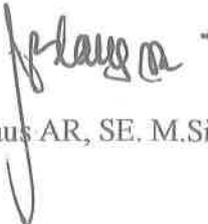
1. Dr. H. Zulhelmy, SE. M.Si, Ak. CA

2. Dina Hidayat, SE. M.Si. Ak. CA

**MENGETAHUI**

**PEMBIMBING**

**KETUA PROGRAM STUDI**

  
Dr. Firdaus AR, SE. M.Si. AK. CA

  
Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si. CA



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp.(0761) 674681 fax.(0761)674834 PEKANBARU - 28284

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

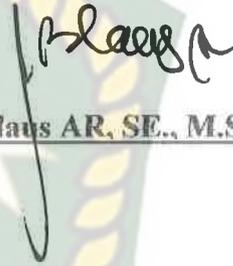
Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap:

Nama : WAHYU NANDA SABRINI  
NPM : 155310215  
Fakultas : EKONOMI  
Jurusan : AKUNTANSI S1  
Sponsor : Dr. Firdaus AR., SE. M.Si, AK, CA  
Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI AN SISTEM  
PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA  
INDIVIDUAL PADA HOTEL DI DUMAI

No	Tanggal	Catatan	Berita Bimbingan	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1	26-02-2019	X	- Latar Belakang Masalah	
2	21-05-2019	X	- Latar Belakang Masalah	
3	10-07-2019	X	- Latar Belakang Masalah + Hipotesis & Metode Penelitian	
4	31-07-2019	X	- ACC Seminar Proposal	
5	11-11-2019	X	- Perbaiki Bab V & Abstrak	
6	14-11-2019	X	- Perbaiki Sesuai Catatan	
7	16-11-2019	X	- ACC Seminar Hasil	

Pekanbaru, 21 Februari 2020

Wakil Dekan I



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 0011/KPTS/FE-UIR/2020, Tanggal 15 Januari 2020, Maka pada Hari Kamis 06 Februari 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Akuntansi S1** Tahun Akademis 2019/2020

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Wahyu Nanda Sabrini  |
| 2. NPM                  | : 155310215  |
| 3. Program Studi        | : Akuntansi S1   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Individu Pada Hotel di Dumai |
| 5. Tanggal ujian        | : 06 Februari 2020   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR  |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>LUKUS B - (min)</b>   |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., CA  
Ketua Prodi Akuntansi S1

Dosen penguji :

1. Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA
2. Dr. H. Zulhelmy, SE., M.Si., Ak., CA
3. Rona Naula Oktaviani, SE., M.Ak

(.....)  
(.....)  
(.....)

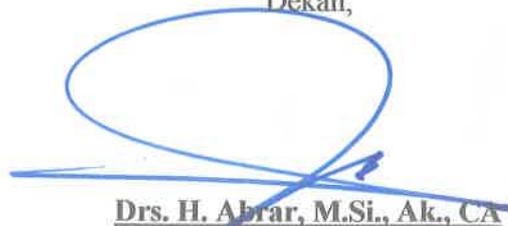
Saksi

1. Haugesti Diana, SE., M.Ak

(.....)

Pekanbaru, 06 Februari 2020

Mengetahui  
Dekan,



Drs. H. Abrar, M.Si., Ak., CA

**Nomor: 0011 / Kpts/FE-UIR/2019**  
**TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

**N a m a** : Wahyu Nanda Sabrini  
**N P M** : 155310215  
**Program Studi** : Akuntansi S1  
**Judul skripsi** : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Individu Pada Hotel di Dumai  
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA	Lektor Kepala, IV/a	Materi	Ketua
2	Dr. Zulhelmy, SE., M.Si, Ak., CA	Lektor Kepala, D/a	Sistematika	Sekretaris
3	Rona Naula Oktaviani, SE., M.Ak	-	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Haugesti Diana, SE., M.Ak	-	-	Saksi I
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 06 Februari 2020  
Dekan  
  
Drs. Abrar., M.Si, Ak., CA

**Tembusan** : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Wahyu Nanda Sabrini  
NPM : 155310215  
Program Studi : Akuntansi / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Individu Pada Hotel di Dumai  
Hari/Tanggal : Kamis / 06 Februari 2020  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak.,CA		

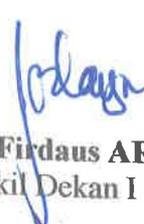
**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr.H.Zulhelmy, SE.,M.Si.,Ak.,CA		
2	Rona Naula Oktaviani, SE., M.Ak		

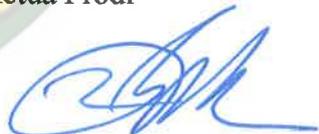
**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai            )
- ② Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 62.5 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai            )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dr.Firdaus AR,SE.M.Si.Ak.CA**  
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 06 Februari 2020  
Ketua Prodi

  
**Dra.Eny Wahyuningsih,M.Si.CA**

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

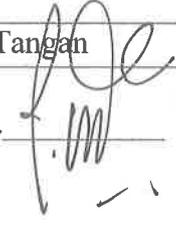
**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Wahyu Nanda Sabrini  
NPM : 155310215  
Judul Proposal : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Individu Pada Hotel di Dumai  
Pembimbing : 1. Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA  
Hari/Tanggal Seminar : Rabu / 11 September 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Firdaus AR, SE.,M.Si.,Ak.,CA		1. 
2.	Raja Ade Fitrasari M, SE., M.Acc		2. 
3.	Dian Saputra, SE.,M.Acc.,Ak.,CA		3. 

\*) Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis,

  
Dr. Firdaus AR., SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 11 September 2019  
Sekretaris,

  
Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., CA

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 1436/Kpts/FE-UIR/2019**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**Menimbang :** 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Akuntansi tanggal 11 Januari 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut

**Mengingat :** 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003  
 2. Undang-Undang RI Nomor:14 Tahun 2005  
 3. Undang-Undang RI Nomor:12 Tahun 2012  
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor : 4 Tahun 2014  
 5. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
     a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
     b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
     c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
     d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 6. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
     a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
     b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 8. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
     a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara-saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai Pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak, CA	Lektor Kepala, III/d	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:  
 N a m a : Wahyu Nanda Sabrini  
 N P M : 155310215  
 Jurusan/Jenjang Pendd. : Akuntansi / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Individual pada Hotel di Dumai.

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.

4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal

5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.

6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.



Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 14 Januari 2019  
 Dekan,

**Drs. H. Abrar, M.Si, Ak, CA**

**Tembusan :** Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

## PERNYATAAN

Dengan ini saya nyatakan:

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicatumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademi berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Program Tinggi ini.

Pekanbaru, 22 Februari 2020

Saya yang membuat pernyataan



Wahyu Nanda Sabrini

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN SISTEM  
PENGENDALIAN INTERN TERHADAP  
KINERJA INDIVIDUAL PADA HOTEL  
DI DUMAI**

**A B S T R A K**

Oleh

**WAHYU NANDA SABRINI**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi dan system pengendalian intern terhadap kinerja individual pada Hotel di Dumai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kuesioner yang disebarakan kepada responden yang berjumlah 13 Hotel di Dumai. Prosedur penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dimana semua anggota populasi diteliti dengan jumlah pengamatan sebanyak 39 orang. Dengan pertimbangan sekurang-kurangnya 1 (satu) manajer keuangan, 2 (dua) staff bagian akuntan. Metode analisis data yang dilakukan adalah menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji t diketahui sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pada Hotel di Dumai. Nilai  $R^2$  pada penelitian ini adalah sebesar 0.547 (54.7%). Dengan demikian pengaruh variabel sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern terhadap variabel kinerja individual pada Hotel di Dumai adalah sebesar 54.7% dan 45.3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

**Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern dan Kinerja Individual**

**THE EFFECT OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS AND  
INTERNAL CONTROL SYSTEMS INDIVIDUAL  
PERFORMANCE HOTEL IN DUMAI**

**A B S T R A K**

**By**

**WAHYU NANDA SABRINI**

*The purpose of this study was to determine the effect of accounting information systems and internal control systems on individual performance in hotels in Dumai. Data collection techniques used in this study is to use a questionnaire method distributed to respondents numbering 13 hotels in Dumai. The procedure of determining the sample used in this study is a purposive sampling method that is sampling where all members of the population are examined with a total of 39 people observations. With consideration of at least 1 (one) financial manager, 2 (two) accountant staff members. The data analysis method used is descriptive and quantitative methods. Data analysis in this study was carried out using SPSS computer program assistance.*

*Based on the results of the study note that based on the results of testing the hypothesis through the *t* test it is known that the accounting information system and internal control system have a significant effect on individual performance at the Hotel in Dumai. The value of R<sup>2</sup> in this study was 0.547 (54.7%). Thus the influence of accounting information system variables and internal control systems on individual performance variables at the Hotel in Dumai is 54.7% and 45.3% is explained by other variables outside this research model.*

**Keywords : Accounting Information Systems, Internal Control Systems and Individual Performance**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu selawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem pengendalian intern Terhadap Kinerja Individual Pada Hotel di Dumai”**. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulisan banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kepada kedua orang tua ku, Ayahnda Syaiful Sultan Bagindo dan Ibunda Asna Wilda, dan kepada Abang Wahyu Al Putra, Johindra, dan Adek Wahyu Al Huda Riski terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada ananda selama ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH. M.CL selaku Rektor Universitas Islam Riau, yang telah memberikan fasilitas dan kesempatan kepada penulsi dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan ini.
3. Bapak Drs. Abrar, MSi, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
4. Ibu Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si. Ak. CA, Selaku ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi UIR.
5. Bapak Dr. Firdaus AR, SE, M.Si, Ak. CA, selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah meberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus.
7. Pimpinan beserta staff karyawan Hotel di Dumai yang digunakan dalam penelitian ini, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
8. Terima kasih untuk teman-teman Siti Hujaimah, Chintia Puspa Dewi, Yulia Witri dan teman-teman angkatan 2015 di Fakultas Ekonomi UIR dan teman-

temanku lainnya yang tidak bisa dijelaskan satu persatu, terima kasih atas dukungan dan support selama ini.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabbal Alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Desember 2019

Penulis

**WAHYU NANDA SABRINI**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
D. Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>12</b>
A. Telaah Pustaka .....	12
1. Sistem Informasi Akuntansi.....	1
2. Sistem pengendalian intern.....	19
3. Kinerja individual .....	26
4. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sitem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja individual .....	33
5. Penelitian Terdahulu .....	35
6. Model Penelitian .....	36
B. Hipotesis Penelitian .....	37

<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>
	A. Objek Penelitian .....	38
	B. Operasional Variabel .....	38
	C. Populasi dan Sampel .....	40
	D. Jenis dan Sumber Data.....	42
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
	F. Analisis Data.....	45
<b>BAB IV</b>	<b>GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....</b>	<b>48</b>
	A. Sejarah Singkat Hotel .....	48
	B. Struktur Organisasi Hotel .....	53
	C. Fungsi Dan Peranan Hotel .....	54
	D. Klasifikasi Hotel .....	55
<b>BAB V</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>58</b>
	A. Deskripsi Responden .....	58
	B. Uji Kualitas Data .....	60
	C. Uji Asumsi Klasik.....	61
	D. Analisis Data.....	65
	E. Koefisien Determinasi .....	67
	F. Uji Simultan (Uji F).....	67
	G. Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	69
	H. Pembahasan .....	70
<b>BAB VI</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>73</b>
	A. Kesimpulan .....	73

B. Saran ..... 74

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



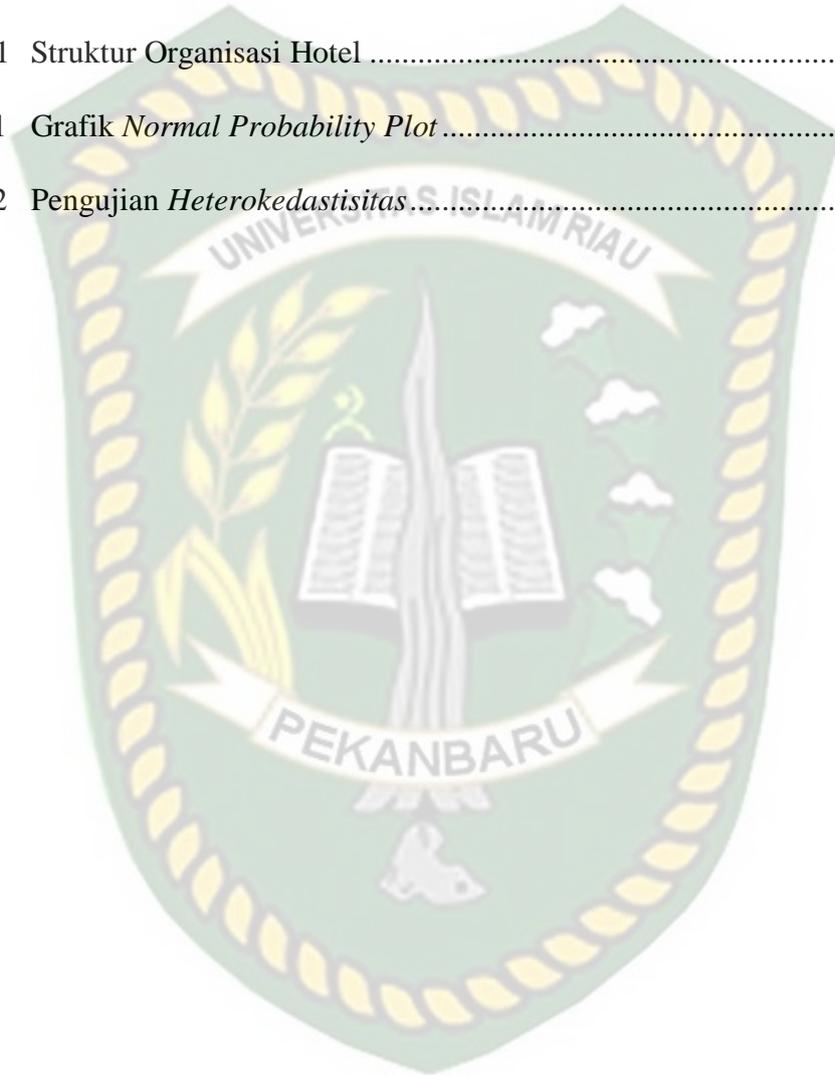
Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Penelitian Terdahulu .....	35
Tabel III.1	Daftar Sampel Hotel yang ada di Kota Dumai .....	41
Tabel V.1.	Jumlah responden dan tingkat pengembalian .....	58
Tabel V.2.	Karakteristik Responden pada Hotel di Dumai.....	59
Tabel.V.4.	Hasil Uji <i>Validitas</i> Data .....	60
Tabel V.5	Hasil Uji <i>Reliabilitas</i> Data .....	61
Tabel V.6	Hasil Uji Multikolinearitas .....	64
Tabel V.7	<i>Coefficients</i> .....	66
Tabel V.8	<i>Model Summary</i> .....	67
Tabel V.9	<i>Coefficients</i> .....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar. II.1 Model Penelitian .....	37
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Hotel .....	54
Gambar. V.1 Grafik <i>Normal Probability Plot</i> .....	63
Gambar. V.2 Pengujian <i>Heterokedastisitas</i> .....	65



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Salah satu hasil pengembangan teknologi informasi yang banyak dimanfaatkan oleh organisasi untuk menjalankan kegiatan operasionalnya adalah sistem informasi. Sistem informasi ini mengumpulkan, memproses, menyimpan, menganalisis, menyebarkan informasi terdiri untuk tujuan tertentu. Perkembangan teknologi informasi berdampak pada perusahaan. Penggunaan teknologi informasi, termasuk sistem informasi akuntansi, diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menyediakan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan. sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberi nilai tambah bagi pengguna yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Informasi mempunyai manfaat dan peranan yang sangat dominan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya suatu informasi dalam suatu organisasi, para manajer tidak dapat bekerja dengan efisien dan efektif dan para manajer juga tidak dapat mengambil keputusan dengan cepat dan mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Informasi merupakan data yang sudah mengalami pemrosesan sedemikian rupa, sehingga dapat digunakan oleh penggunanya dalam membuat keputusan (Gaol, 2012:7).

Di dalam perusahaan, setiap harinya ada banyak sekali arus informasi untuk para pengambil keputusan serta berbagai pengguna lainnya untuk

memenuhi berbagai kebutuhan (Hall, 2010:4). Oleh karena itu, diperlukan adanya informasi yang efektif yang berguna dalam pengambilan keputusan dan memiliki nilai ekonomis dalam pengambilan keputusan alokasi sumber daya yang efisien oleh para pengguna informasi atau pengambil keputusan.

Pengguna informasi di dalam suatu perusahaan dibagi menjadi dua kelompok yaitu pengguna internal dan pengguna *eksternal*. Pengguna *internal* adalah pengguna yang menggunakan informasi untuk pengambilan keputusan operasi sehari-hari dan keputusan strategis jangka panjang di dalam perusahaan seperti manajer, pekerja, dan karyawan perusahaan. Pengguna *eksternal* adalah pengguna di luar perusahaan seperti pemegang saham, kreditor, masyarakat luas, instansi pemerintah, investor, pelanggan dan pemasok, pesaing, dan buruh yang menggunakan informasi untuk pengambilan keputusan.

Para pelaku pengambil keputusan manajemen dalam perusahaan mulai dari operasional perusahaan hingga manajemen puncak menggunakan informasi untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan tujuan yang berbeda satu dengan lainnya (Rudianto, 2012:9). Manajemen operasional menggunakan informasi atas pengendalian operasional harian. Manajemen menengah bertanggung jawab atas aktivitas perencanaan dan koordinasi jangka pendek yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen puncak bertanggung jawab atas perencanaan jangka waktu yang lebih panjang dan menetapkan berbagai tujuan perusahaan. Sementara itu, aliran informasi yang ada di dalam perusahaan mengalir dalam dua arah yaitu horizontal dan vertikal. Arus horizontal mendukung berbagai transaksi tingkat

operasional dengan informasi yang sangat terperinci mengenai berbagai transaksi bisnis yang mempengaruhi perusahaan. Pihak manajemen tidak dapat menggunakan informasi yang sangat terperinci seperti yang dibutuhkan oleh personel operasional. Informasi yang dibutuhkan para manajer lebih ringkas dan berorientasi pada pelaporan atas kinerja keseluruhan dan berbagai masalah, bukan pada operasional rutin. Informasi harus mengidentifikasi berbagai potensi masalah secara tepat waktu agar pihak manajemen dapat mengambil tindakan perbaikan melalui informasi yang ada di dalam perusahaan tersebut (Hall 2010:6).

Informasi yang ada di dalam perusahaan diproses dalam suatu sistem. Sistem adalah kelompok dari dua atau lebih komponen atau subsistem yang saling berhubungan yang berfungsi dengan tujuan yang sama. Sistem harus mengarah pada suatu tujuan. Kemampuan sistem untuk mencapai tujuannya bergantung pada efektivitas fungsinya dan interaksi yang harmonis antara subsistemnya. Sistem ini diaplikasikan dalam perusahaan yaitu dalam sistem informasi.

Sistem informasi merupakan serangkaian prosedur formal mengumpulkan data, memprosesnya menjadi informasi dan didistribusikan kepada para pengguna. Manajemen menggunakan sistem informasi agar dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Selain itu, juga dapat meningkatkan kemampuan individu dalam bekerja. Di dalam sistem informasi suatu perusahaan, terdapat akuntansi manajemen yang merupakan bagian dari sistem informasi suatu perusahaan.

Struktur pengendalian *intern* mencakup lima kategori kebijakan dan prosedur yang dirancang serta digunakan oleh manajemen untuk memeberikan keyakinan memadai bahwa tujuan penegndalian dapat dipenuhi. Sistem

pengendalian internal yang baik dalam suatu perusahaan akan mampu menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik pula, sehingga akan memberikan keyakinan yang memadai bagi terciptanya pengamanan aset negara dan keandalan laporan keuangan daerah pemerintah daerah, dalam hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi pengelolaan keuangan daerah (Zalni, 2013).

Selain itu, pengendalian *intern* dalam pelaksanaannya juga harus diuji ke efektifitasnya. Penentuan apakah pengendalian telah di implementasikan sesuai dengan rancangan yang telah dibuat serta apakah pelaksanaan sudah memiliki kewenangan dan kualifikaso yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan pengendalian tersebut secara efektif serta tujuan dari dilaksanakannya pengujian pengendalian *intern*. Menurut Arens (2011:37) jika penegendalian internal tersebut ter implementasikan dengan efisien dan efektif, pelaporan keuangan yang dihasilkan andal, aset milik daerah tetap aman dan peraturan perundang-undangan dijalankan maka akan tercipta tata kelola pemerintahan yang baik.

Sistem penegndalian intern pemerintah juga merupakan sistem pengendalian yang harus diterapkan pada lingkungan organisasi perangkat daerah untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam penyusunan kinerja pemerintah serta peningkatan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Unsur dari sistem pengendalian intern terdiri dari lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan. Untuk mencapai tujuan dari pengendalian intern, jika kelima elemen pengendalian *intern* telah cukup dan dilaksanakan dengan baik (PP No. 60/2008)

Hasibuan (2015:94) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Sementara itu, Mangkunegara (2016:21) mengatakan kinerja manajemen adalah suatu proses kombinasi yang terus-menerus dilakukan dalam kerja sama antara seorang karyawan dan aturan langsung yang melibatkan penerapan pengharapan, serta pengertian tentang fungsi kerja karyawan. Kinerja manajerial memiliki 8 (delapan) dimensi menurut Mahoney *et al.* (1963) dalam Nazaruddin (2016), sebagai berikut: (1) Perencanaan; (2) Investigasi; (3) Koordinasi; (4) Evaluasi; (5) Supervisi; (6) *Staffing*; (7) Negoisasi; dan (8) Perwakilan. Kinerja manajerial yang ada dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan efektivitas organisasional (Mahoney *et al.*, 1963 dalam Nazaruddin, 2016).

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja manajerial merupakan suatu proses pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen, didalamnya terdapat interaksi antara bawahan dengan atasan yang berkaitan dengan usaha dan kegiatan untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja karyawan. Kinerja yang baik akan menciptakan perusahaan yang unggul dan kompetitif. Hotel sebagai tempat penginapan yang nyaman merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan oleh wisatawan yang sedang berkunjung dan hal ini merupakan poin penting yang tidak bisa diabaikan. Pada era globalisasi ini, persaingan bisnis perhotelan semakin ketat, karena itu usaha perhotelan perlu

dikelola oleh seorang manajer yang mampu dan profesional dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Ahmad Syahroza (2014) menyimpulkan bahwa perusahaan akan mampu bersaing dan mempertahankan sustainability-nya jika dapat merespon ancaman dan peluang dengan cara merancang dan menggunakan strategi serta sistem pengendalian yang prima. Selanjutnya jika perusahaan gagal mengimplementasikan peluang ke dalam strategi yang tepat, maka akan merusak kinerja perusahaan. Pada kondisi perekonomian yang semakin kompleks, seorang manajer harus mampu memandang dan merencanakan masa depan organisasi agar dapat tumbuh dan berkembang. Hal ini menyebabkan manajer harus mampu berupaya agar pelaksanaan seluruh kegiatan dalam organisasi dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

Sistem informasi akuntansi yang dibuat dengan sedemikian rupa membutuhkan tingkat ketelitian yang lebih sehingga beberapa karyawan masih sulit dan belum memaksimalkan untuk pencatatan dalam sistem informasi akuntansi tersebut. Dengan pencatatan yang kurang maka membuat hasil dari laporan keuangan sedikit kurang maksimal, dan pada akhirnya pihak manager membuat opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP). Selain itu dari hasil wawancara terhadap kepala departemen akuntansi membenarkan bahwa adanya masalah-masalah kecil yang terjadi dalam proses pengawasan jalannya system informasi akuntansi. Dalam hal ini biasanya yang sering terjadi adalah masalah seperti kondisi seringkali ada masalah antara bidang kasir dengan pembuat laporan, yang terkadang ada perbedaan nilai yang dilaporkan sehingga sering

menimbulkan konflik. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih kurang memadainya karyawan yang berkompeten di bidangnya. Disamping itu kondisi yang seperti ini juga menunjukkan bahwa penerapan dan pemanfaatan system informasi akuntansi berbasis komputer masih belum optimal sehingga masih diperlukannya perbaikan. Masih kurangnya kualitas laporan keuangan perusahaan salah satu penyebabnya adalah masih lemahnya penerapan dan pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) yang terpadu dan berkesinambungan sebagai pondasi sistem pelaporan keuangan yang baik.

Di dalam sistem informasi akuntansi, informasi akuntansi digunakan untuk membantu mengevaluasi dan memonitori pengaruh dari keputusan yang dibuat dengan tujuan meningkatkan kinerja, serta menilai efektivitas usaha yang dilakukan untuk mencapai perbaikan. Aspek perilaku manusia dalam organisasi perlu diperhatikan dalam pengolahan informasi keuangan dalam akuntansi manajemen karena informasi akuntansi digunakan untuk mengukur kinerja (Mulyadi, 2010:7).

Hasil penelitian terdahulu, penelitian Rizaldi (2015) menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Teguh Karya Utama. Penelitian lainnya Kasandra (2016) menunjukkan bahwa kualitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan dan kepercayaan teknologi informasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Berbanding dengan penelitian Christianto (2017) yang juga menunjukkan bahwa implementasi sistem informasi akuntansi berdampak negatife dan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jika dilihat beberapa tahun belakangan ini, industri perhotelan telah berkembang cukup pesat dan telah berkontribusi besar dalam perekonomian di Kota Dumai. Kinerja industri perhotelan dipengaruhi oleh partisipasi pelaksana program dalam pengambilan keputusan yang pelaksanaannya menjadi tanggung jawab pelaksana program termasuk dalam penyusunan anggaran.

Sistem informasi akuntansi yang digunakan Hotel di Dumai adalah sistem informasi akuntansi yang terkomputerisasi. Dalam Hotel ini yang sudah terkomputerisasi, siklus sebuah akuntansinya menjadi lebih singkat. Ketika terjadi sebuah transaksi langsung dicatat ke dalam sistem komputer, maka data sudah masuk ke dalam basis data. Setelah data berada di dalam komputer, maka tidak perlu ada pencatatan seperti yang dalam prosedur manual. Komputer yang ada bisa memproses bahkan bisa langsung untuk memproses laporan keuangan. Dengan adanya sistem tersebut karyawan dianggap harus benar-benar mengerti akan sistem tersebut. Namun, dalam praktek di lapangan kinerja karyawan masih kurang optimal karena tidak semua karyawan memiliki kemampuan dalam mengoperasikan system computer sehingga tidak dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut (hasil observasi lapangan Hotel Comfort, 2019).

Berdasarkan uraian pada permasalahan diatas maka penulis ingin mengetahui dan meneliti lebih dalam lagi mengenai pengaruh efektivitas penggunaan dan kepercayaan pada sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja individual dengan mengangkat judul : **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem pengendalian intern Terhadap Kinerja Individual Pada Hotel di Dumai.**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah yaitu:

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individual pada Hotel di Dumai.
2. Apakah sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja individual pada Hotel di Dumai.
3. Apakah sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja individual pada Hotel di Dumai.

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual pada Hotel di Dumai.
- b. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja individual pada Hotel di Dumai.
- c. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern terhadap kinerja individual pada Hotel di Dumai

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan penulis adalah :

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti sehubungan dengan pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian

intern terhadap kinerja individual pada Hotel di Dumai serta diharapkan dapat menjadi kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh dibangku kuliah dan membandingkannya dengan praktik yang terjadi dilapangan, sekaligus memberikan pelatihan pada peneliti untuk dapat mengembangkan penelitian lebih lanjut.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan masukan mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern terhadap kinerja individual pada Hotel di Dumai.

c. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini dapat pula dijadikan sebagai sumber informasi untuk mengembangkan model penelitian yang jauh lebih efektif bagi penelitian selanjutnya di bidang yang sama di masa mendatang

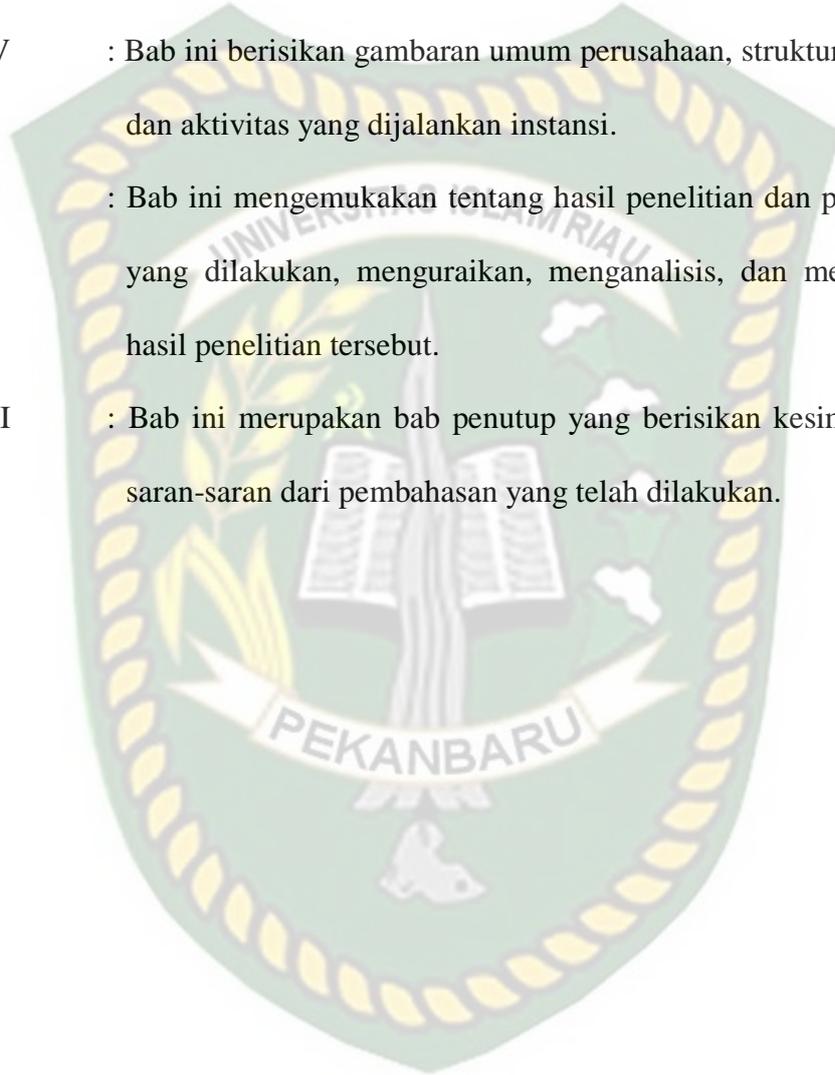
#### **D. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman bagi penulis, maka penulis membagi dalam enam bab yang terperinci menjadi beberapa sub-sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I : Bab ini merupakan bab pendahuluan yang memuat tentang latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Bab telaah pustaka dan hipotesis yang berkaitan dengan masalah penelitian, penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis serta pengembangan hipotesis penelitian.

- Bab III : Bab ini berisikan metode penelitian, yang berisikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.
- Bab IV : Bab ini berisikan gambaran umum perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas yang dijalankan instansi.
- Bab V : Bab ini mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, menguraikan, menganalisis, dan mengevaluasi hasil penelitian tersebut.
- Bab VI : Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran-saran dari pembahasan yang telah dilakukan.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### A. Telaah Pustaka

##### 1. Sistem Informasi Akuntansi

###### a. Pengertian Sistem

Secara luas sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen atau komponen-komponen atau sub-sub sistem yang saling berhubungan membentuk suatu kesatuan hingga tujuan atau sasaran tersebut tercapai.

Menurut Mulyadi (2012:5): Sistem adalah

Suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan. Prosedur adalah urutan suatu kegiatan klerikal, biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu departemen atau lebih, dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi penjualan yang terjadi berulang-ulang.

Menurut Baridwan (2014:3) Sistem adalah

Suatu kerangka dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan yang disusun sesuai dengan skema yang menyeluruh, untuk melaksanakan suatu kegiatan atau fungsi utama dari perusahaan. Prosedur adalah suatu urutan-urutan pekerjaan klerikal (*clerical*), biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu bagian atau lebih, untuk menjamin perlakuan yang seragam terhadap transaksi-transaksi perusahaan yang terjadi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sistem adalah satu kesatuan dari beberapa prosedur yang saling bekerja sama dalam melaksanakan aktivitas perusahaan dengan suatu tujuan yang ingin dicapai. Sistem juga dapat diartikan sebagai kumpulan dari prosedur-prosedur dimana prosedur-prosedur tersebut terdiri dari kegiatan-kegiatan klerikal yang melibatkan beberapa orang dalam satu bagian atau lebih bagian untuk menjamin setiap

kegiatan dilakukan secara beragam untuk menyelesaikan transaksi-transaksi perusahaan yang terjadi.

#### **b. Pengertian Informasi**

Perusahaan membutuhkan informasi yang akurat, cepat dan tepat dalam menjalankan segala kegiatan didalamnya, baik dalam pengambilan keputusan oleh pihak manajemen maupun kegiatan yang bersifat operasional. Bahkan informasi yang cepat dan akurat juga dibutuhkan oleh pihak luar manajemen seperti investor untuk pengambilan keputusan. Yang menjadi sumber dari informasi adalah data, didalam menguraikan informasi harus dikaitkan dengan pengertian data. Data adalah kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian dan kesatuan nyata. Kejadian-kejadian (*event*) adalah sesuatu yang terjadi pada saat tertentu. Di dalam dunia usaha, kejadian-kejadian yang sering terjadi adalah perubahan suatu nilai yang disebut transaksi.

Menurut Turban (2010:52) Informasi adalah :

Data yang telah diatur sehingga memiliki makna dan nilai bagi penerimanya. Contohnya, rata-rata nilai adalah data, tetapi nama mahasiswa ditambah dengan rata-rata nilainya adalah informasi. Penerima akan mengartikan maksudnya dan menarik kesimpulan serta berbagai implikasi dari data tersebut.

Dan menurut Bodnar (2010:3), definisi dari informasi adalah :

Informasi merupakan suatu data yang diorganisasi yang dapat mendukung ketepatan pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Suryantara (2014:3) definisi Informasi adalah :

Data yang diolah dan berguna bagi sipemakai. Jadi dapat disimpulkan bahwa informasi merupakan data yang berguna bagi penerimanya dalam suatu organisasi maupun pihak luar organisasi baik dalam pengambilan keputusan atau manfaat lainnya.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa informasi adalah data yang telah diolah atau diorganisasi sehingga bermanfaat bagi penerimanya dalam pengambilan keputusan.

### **c. Pengertian Akuntansi**

Ilmu akuntansi memegang peranan penting dalam dunia usaha, karena merupakan sebagai alat dalam menjalankan operasi perusahaan tersebut. Oleh karena itu bila perusahaan menggunakan ilmu akuntansi yang baik, maka dapat menyediakan informasi yang baik pula bagi pihak-pihak yang membutuhkan dalam pengambilan keputusan.

Pengertian menurut definisi yang dikemukakan oleh Carl S. Warren, James M. Reeve dkk (2014:3) akuntansi adalah :

Akuntansi adalah sistem informasi yang menyediakan laporan keuangan untuk para pemangku kepentingan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan.

Menurut American Accounting Association yang diterjemahkan oleh Soemarso S.R (2014:3) akuntansi adalah :

Proses mendefinisikan, mengatur dan melaporkan informasi ekonomi untuk memungkinkan adanya penilaian dan keputusan yang jelas dan tegas bagi mereka yang menggunakan informasi tersebut.

Menurut Rudianto (2014:4) akuntansi adalah :

Sistem informasi yang menghasilkan informasi keuangan kepada pihak-pihak yang berkepentingan mengenai aktifitas ekonomi dan kondisi perusahaan.

Menurut Belkaoui (2012:50) pengertian akuntansi adalah :

Sebagai suatu seni pencatatan pengklasifikasikan dan pengikhtisaran dalam cara yang signifikan dan satuan mata uang, transaksi-transaksi dan kejadian-kejadian yang paling tidak sebagai diantaranya, memiliki sifat keuangan dan selanjutnya menginterpretasikan hasilnya.

Dari pengertian akuntansi yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa akuntansi adalah proses pengidentifikasian, pengukuran, pencatatan kejadian-kejadian ekonomi suatu organisasi untuk membuat pertimbangan dan mengambil keputusan yang tepat bagi para pemakainya. Dalam kehidupan sehari-hari baik disadari maupun tidak, masyarakat sudah menggunakan fungsi akuntansi. Hal ini terwujud dalam bentuk pencatatan-pencatatan yang dilakukan dengan maksud untuk mengetahui dan mengendalikan keuangannya. Jadi besar kecilnya cakupan pengetahuan dan penerapan akuntansi sangat tergantung pada tingkat kebutuhannya dan fungsi akuntansi itu sendiri.

#### **e. Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem informasi akuntansi (SIA) adalah suatu mekanisme pengendalian organisasi, serta merupakan alat yang efektif dalam menyediakan informasi yang bermanfaat guna memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari aktivitas yang dilakukan. Hansen dan Mowen (2016:4) menjelaskan sistem informasi akuntansi manajemen sebagai sistem informasi yang menghasilkan output dengan menggunakan input dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan manajemen.

Chia (1995) juga menjelaskan sistem informasi akuntansi (SIA) merupakan suatu mekanisme pengawasan organisasi yang dapat memudahkan pengawasan dengan cara membuat laporan dan menciptakan tindakan-tindakan yang nyata terhadap penilaian kinerja dalam organisasi. Sistem informasi akuntansi (SIA) adalah suatu mekanisme pengawasan organisasi yang dapat memudahkan pengawasan dengan cara membuat laporan dan menciptakan tindakan-tindakan yang nyata terhadap penilaian kinerja dari setiap komponen-komponen dalam organisasi (Chia, 1995 dalam Ritonga dan Zainudin, 2012).

Bouwens dan Sbernethy (2000) dalam Evi (2014) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi (SIA) adalah :

Sistem formal yang dirancang untuk menyediakan informasi bagi manajer.

Sistem informasi akuntansi (SIA) merupakan suatu kontrol organisasi serta merupakan sistem yang efektif dalam menyediakan informasi yang bermanfaat guna memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari berbagai aktivitas yang bias dilakukan.

Sistem informasi akuntansi merupakan suatu perangkat manusia dan sumber-sumber modal dalam suatu organisasi yang bertanggungjawab untuk menghasilkan dan menyebarkan informasi yang dipertimbangkan relevan di dalam pembuatan keputusan (Supriyono, 2010:72).

Dengan demikian sistem informasi akuntansi manajemen dapat membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan yang dihasilkan pesaing dalam menghasilkan nilai tambah yang lebih besar dibandingkan pesaingnya, sehingga dengan demikian tujuan utama perusahaan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

#### **f. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi**

Kegiatan SIA juga bisa mendukung proses bisnis pada suatu perusahaan dan sangat penting untuk kelangsungan perusahaan. Jadi perusahaan harus mempunyai suatu komitmen untuk menjalankan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Agar berbagai proses pada perusahaan termasuk proses produksi bisa berjalan dengan baik dan tentunya mampu memberikan keuntungan juga. Menurut Mulyadi (2010:19-20) fungsi utama diterapkannya sistem informasi akuntansi dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Mempermudah pihak manajemen untuk melakukan suatu perencanaan, pengawasan, pengarahan dan pendelegasian kerja kepada semua departemen yang mempunyai hubungan komando atau koordinasi dengannya.
2. Untuk meningkatkan sebuah efisiensi dan efektifitas data yang tersaji akurat dan tepat waktu.
3. Untuk meningkatkan suatu produktifitas dan penghematan biaya dalam suatu organisasi.
4. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena unit sistem kerja yang terkoordinir dan sistematis.

### g. Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi

Ditemukan bukti empiris mengenai karakteristik informasi yang bermanfaat menurut persepsi para manajerial yaitu terdiri dari informasi *Broad Scope*, *Timelines*, *Aggregation*, dan informasi yang memiliki sifat integrasi. Menurut Nazarudin (2012) kriteria umum mengenai karakteristik informasi yang baik dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. *Broad Scope*  
Informasi *Broad Scope* sistem akuntansi manajemen adalah informasi yang memperhatikan dimensi fokus, *time horizon* dan kualifikasi. Informasi *broad scope* memberikan informasi tentang faktor-faktor eksternal maupun internal perusahaan, informasi ekonomi maupun non ekonomi, estimasi kejadian yang mungkin terjadi di masa yang akan datang, informasi yang berhubungan dengan aspek-aspek lingkungan. Organisasi yang menganut sistem desentralisasi manajer membutuhkan informasi *broad scope* sebagai salah satu implikasi dan meningkatnya otoritas, tanggung jawab mereka sebagai sistem kontrol.
2. *Timelines*  
Informasi *timelines* merupakan informasi yang tepat waktu. Ketepatan waktu menunjukkan rentang waktu antara permohonan informasi dengan penyajian informasi yang diinginkan serta frekuensi penyampaian informasi. Informasi yang tepat waktu akan mempengaruhi kemampuan manajer dalam merespon setiap kejadian atau permasalahan. Apabila informasi ini disampaikan tidak dengan tepat waktu akan berakibat informasi tersebut kehilangan nilai dalam mempengaruhi kualitas keputusan.
3. *Aggregation*  
Informasi agregasi merupakan informasi yang memperhatikan penerapan bentuk kebijakan formal atau merupakan informasi yang didasari oleh hasil akhir analitikal yang didasarkan pada area fungsional (seperti : pemasaran, produksi, dll) atau berdasarkan pada waktu (seperti : bulanan, kuartalan, dll). Informasi agregasi diperlukan oleh organisasi yang menganut sistem desentralisasi karena dapat mencegah terjadinya *overload* informasi.
4. *Integration*  
Informasi terintegrasi ini dapat mencerminkan bahwa terdapat koordinasi antara segmen sub-unit yang satu dengan yang lainnya. Informasi integrasi ini mencakup aspek seperti ketentuan target atau aktivitas yang dihitung dari proses interaksi antar sub-unit dalam organisasi. Kompleksitas dan saling ketergantungan atau keterkaitan sub-unit yang satu dengan sub-unit yang lainnya akan tercermin dalam

informasi integrasi ini. Semakin banyak segmen dalam sub-unit dalam organisasi, maka informasi yang bersifat integrasi akan semakin dibutuhkan. Informasi integrasi ini akan berperan dalam mengkoordinasikan kebijakan dalam organisasi yang memiliki tingkat desentralisasi tinggi, agar tercapai keselarasan dalam mencapai tujuan utama organisasi.

## 2. Sistem pengendalian intern

### a. Pengertian Sistem pengendalian intern

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang panjang. Budaya dalam arti antropologi dan sejarah adalah inti dari kelompok atau masyarakat yang berbeda mengenai cara para anggotanya saling berinteraksi dengan orang luar serta bagaimana mereka menyelesaikan apa yang di lakukan.

(Stephen P. Robbins, 2012:291)

Menurut Robert L. Mathis (2010:46), budaya itu sukar dipahami, tidak berwujud, implisit, dan dianggap sudah semestinya atau baku. Defenisi lain menyebutkan bahwa budaya adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu, diharapkan untuk di ajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berfikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut. Jadi, budaya adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.

Sistem pengendalian intern mengacu pada suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai organisasi itu. “Sistem pengendalian intern menurut Stephen P. Robbins (2012:289) adalah suatu

persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi; suatu system makna bersama.

Sistem pengendalian intern adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku. Robert L. Mathis (2010:47)

Menurut Collin (2014:231), sistem pengendalian intern adalah norma dan sikap bersama yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat berupa simbol-simbol, ritual, dan bahasa yang digunakan oleh anggota organisasi serta mengandung karakter yang khas dari organisasi.

Dengan perkataan lain, sistem pengendalian intern adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya harus sejalan dengan tindakan organisasi pada bagian lain seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sistem pengendalian intern**

Menurut Minandar (2012:265) sistem pengendalian intern dipengaruhi oleh :

- 1) Pengaruh eksternal yang luas (*broad external influences*). Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikembalikan oleh organisasi, seperti : lingkungan alam dan kejadian-kejadian bersejarah yang membentuk masyarakat (sejarah raja-raja dengan nilai-nilai feodal).
- 2) Nilai-nilai masyarakat dan budaya nasional (*societal values and national culture*). Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dan masyarakat luas (misalnya kebebasan individu, kolektivisme, kesopansantunan, kebersihan dan sebagainya).
- 3) Unsur-unsur khas dari organisasi (*organization specific elements*). Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam usaha mengatasi baik masalah-masalah internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian -penyelesaian yang berhasil. Penyelesaian yang merupakan

ungkapan dan nilai-nilai dari keyakinan-keyakinan. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya sistem pengendalian intern.

### c. Ciri-Ciri Sistem pengendalian intern

Sistem pengendalian intern yang dapat diamati ialah pola-pola perilaku yang merupakan manifestasi atau ungkapan-ungkapan dan asumsi-asumsi dasar dan nilai-nilai.

Ada tujuh ciri-ciri utama yang secara keseluruhan, mencakup esensi sistem pengendalian intern menurut Stephen P Robbins (2012:27). Ketujuh ciri-ciri tersebut adalah :

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana pegawai didukung untuk jadi inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana pegawai diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi terhadap keluaran. Sejauh mana manajemen lebih berfokus pada hasil-hasil dan keluaran dari pada teknik-teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai keluaran tersebut.
4. Orientasi ke orang. Sejauh mana keputusan-keputusan yang diambil manajemen ikut memperhitungkan dampak dari keluarannya terhadap para karyawannya.
5. Orientasi team. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja lebih diorganisasi seputar kelompok-kelompok (*teams*) dari pada seputar perorangan.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang lebih agresif dan kompetitif dari pada santai.
7. Stabilitas. Sejauh mana keorganisasian lebih menekankan *status quo* dibandingkan dengan pertumbuhan.

Tiap ciri-ciri ini berlangsung pada suatu kontinum dari rendah ke tinggi. Maka dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuan ciri ini. Akan diperoleh gambaran majemuk dari sistem pengendalian intern itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman makna bersama yaitu dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan didalamnya, dan cara-cara anggota diharapkan berperilaku.

#### **d. Jenis-jenis Sistem pengendalian intern**

Suatu studi yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa ada empat jenis sistem pengendalian intern yang dapat dikembangkan sehubungan dengan strategi dan keadaan lingkungan, yaitu : (Daniel R. Denison, 2010:112-113)

1. Budaya adaptasi. Budaya adaptasi ditandai oleh lingkungan yang tidak stabil dengan strategi terfokus pada kegiatan ektern. Pada budaya adaptasi ini orang-orang didalam perusahaan diarahkan agar dapat mendukung kapasitas organisasi untuk menangkap tanda-tanda dan menafsirkan tindakan terhadap perubahan lingkungan ke dalam perilaku baru. Perusahaan yang menganut budaya ini memiliki respons yang segera untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.
2. Budaya Misi. Budaya ini ditandai oleh keadaan lingkungan yang relatif stabil. Dalam keadaan lingkungan yang relatif stabil perusahaan mulai memperhatikan orang-orang diluar perusahaan Tujuannya adalah untuk menyebarkan visi perusahaan kepada khalayak. Visi tersebut memberi arti bagi para anggota dengan mendefenisikan secara jelas pernyataan dalam perusahaan. Orang-orang dalam perusahaan percaya bahwa misi perusahaan adalah untuk melayani orang.
3. Budaya partisipatif. Budaya ini memfokuskan perhatiannya pada keterlibatan seluruh orang dalam perusahaan terhadap perubahan lingkungan yang cepat. Perusahaan membangkitkan inisiatif para pegawai agar terlibat dalam kebersamaan melalui rasa tanggung jawab dan rasa memiliki, dan budaya yang tinggi terhadap perusahaan. Umumnya perusahaan mengizinkan karyawan bekerja tanpa jam kerja rutin sehingga karyawan bisa mengatur sendiri jadwal kerja dan bersedia bekerja hingga larut malam
4. Budaya konsisten. Budaya ini dikembangkan dalam, keadaan lingkungan yang stabil. Dalam keadaan itu, perusahaan memfokuskan strateginya kearah intern perusahaan. Simbol, kepahlawanan, dan protokoler dimaksud untuk mendukung kerja sama, tradisi, dan mengikuti kebijakan perusahaan mencapai sasaran tertentu. Didalam perusahaan ini, keterlibatan/partisipasi individu tidak terlalu menonjol, tetapi diimbangi dengan niat baik untuk menyesuaikan diri (*conformity*) dan kerja sama antara anggota. Keberhasilan perusahaan ditimbulkan oleh hubungan antara bagian-bagian dan manusianya yang saling berpadu dan efisien.

#### **e. Fungsi Sistem pengendalian intern**

Dari sisi fungsi, bahwa sistem pengendalian *intern* mempunyai beberapa fungsi, yakni : (Daniel R. Denison, 2010:113-114)

1. Budaya sebagai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa sistem pengendalian intern menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Sistem pengendalian intern membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Sistem pengendalian intern mempermudah timbulnya pertumbuhan budaya pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
4. Sistem pengendalian intern dapat meningkatkan kemantapan sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberi standar-standar yang tepat apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan pegawai.
5. Budaya berfungsi sebagai pembentuk rasa dan pembuat makna ia kendali yang memandu yang membentuk sikap dan perilaku pegawai.

Dengan demikian, fungsi sistem pengendalian *intern* adalah sebagai perekat sosial dalam menyatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai. Hal tersebut dapat berfungsi pula sebagai kontrol sebagai perilaku para pegawai

Menurut Sondang P Siagian (2012:119-200) sistem pengendalian *intern* juga memiliki fungsi yang menonjol dan penting untuk diaktualisasikan, yaitu :

- a. Penentu batas-batas perilaku. Sistem pengendalian *intern* berperan dalam menentukan perilaku yang seyogianya ditampilkan dan perilaku yang harus dielakkan. Dengan kata lain, menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, kriteria yang pantas dan tidak pantas, pengertian apa yang benar dan apa yang salah, norma-norma moral dan etika mana yang dominan, dan mana yang bersifat sekunder, kriteria loyalitas, etos kerja yang harus ditaati, serta disiplin organisasi yang harus dipegang teguh. Singkatnya, menegaskan cara-cara berperilaku yang sesuai dengan tuntutan sistem pengendalian intern.
- b. Menumbuhkan kesadaran tentang identitas sebagai anggota organisasi. Sistem pengendalian intern menurut agar para anggotanya merasa bangga mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi. Hal itu hanya akan timbul apabila semua anggota organisasi merasa memiliki organisasi tersebut. Rasa memiliki yang mendalam akan mencegah para anggota organisasi melakukan hal-hal yang dapat merusak citra organisasi yang bersangkutan.
- c. Penumbuhan budaya. Sebagai konsekuensi logis dari rasa memiliki organisasi para anggota organisasi akan bersedia membuat budaya,

termasuk memberikan pengorbanan sedemikian rupa, sehingga mereka ikhlas bekerja demi keberhasilan organisasi. Kesediaan tersebut hanya akan tumbuh dan berkembang apabila para anggota organisasi yakin, bahwa keberhasilan akan melicinkan jalan bagi mereka untuk mencapai cita-cita, harapan keinginan, dan kepentingan pribadinya.

- d. Pemeliharaan stabilitas organisasional. Kiranya mudah untuk memahami bahwa keberhasilan akan lebih mudah diraih, masalah mudah diatasi, dan iklim kerja dapat dipelihara apabila dapat suasana stabil dalam organisasi. Artinya, jika organisasi selalu atau sering menghadapi goncangan, apalagi kalau ditimbulkan oleh faktor-faktor internal seperti persaingan yang tidak sehat serta menonjolnya kepentingan pribadi, dan keterbatasan yang kronis, sukar mengharapkan terwujudnya stabilitas organisasi. Sulit pulalah kiranya untuk mengharapkan organisasi yang tidak stabil menjadi organisasi yang produktif. Pentingnya persatuan harus selalu ditekankan.
- e. Mekanisme pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu fungsi organik manajemen, berarti ketat atau longgar, pengawasan harus dilakukan. Asumsi mendasar dalam hal ini ialah, bahwa jika sistem pengendalian intern dihayati dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi, budaya tersebut juga berfungsi sebagai instrumen pengawasan sehingga pengawasan sebagai fungsi manajemen tidak memainkan peranan yang dominan lagi. Alasannya ialah, karena para anggota organisasi menampilkan perilaku yang positif, bekerja secara kreatif, dalam arti mampu menghasilkan ide-ide baru, penggunaan konsep baru, teknik baru dan inovasi dalam penyelesaian pekerjaan. serta bersedia meningkatkan produktivitas kerja. Dengan kata lain, para karyawan mampu melakukan pengendalian dan pemantauan diri sendiri.

Jelaslah bahwa berfungsinya sistem pengendalian intern akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para anggota termasuk kerelaannya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dalam proses pengembangannya sistem pengendalian intern dipengaruhi oleh faktor-faktor : kebijakan perusahaan, strategi perusahaan, dan jati diri perusahaan. Sistem pengendalian intern membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, maka perlu tetap dipelihara keberadaannya. Budaya seluruh karyawan dimulai dari pimpinan puncak hingga pegawai lapis terbawah merupakan persyaratan mutlak untuk tetap terpeliharanya sistem pengendalian intern. Budaya tidak sekedar keterkaitan secara fisik, tetapi juga secara mental.

## f. Aspek-aspek Sistem Pengendalian *Intern*

Sistem pengendalian *intern* terdiri atas empat komponen, yaitu : (Djoko Santoso Moeljono, 2015:99-100)

1. Integritas: bertaqwa, penuh dedikasi. jujur, selalu menjaga kehormatan dan nama baik serta taat pada kode etik dan peraturan yang berlaku.
2. Profesionalisme: bertanggung jawab efektif dan efisien disiplin dan berorientasi kemasa depan dalam mengantisipasi perkembangan, tantangan dan kesempatan.
3. Keteladanan, memberikan panutan yang konsisten, bertindak adil, bersikap tegas dan berjiwa besar.
4. Penghargaan pada sumber daya manusia: merekrut, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas, sekaligus memperlakukan pegawai berdasarkan kepercayaan, keterbukaan dan keadilan dan saling menghargai, mengembangkan sikap kerja sama dan kemitraan, dan memberi penghargaan berdasarkan kerja sama individu dan kelompok.

Keberadaan dan aspek-aspek tersebut akan mempengaruhi tumbuh dan berkembangnya sistem pengendalian *intern* pada suatu perusahaan dan turut menentukan akseptabilitas suatu budaya oleh suatu perusahaan.

### 3. Kinerja individual

#### a. Pengertian Kinerja individual

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing yaitu prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Konsep kinerja (*Performance*) dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Kinerja bisa juga dapat dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja

merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya bisa disebut sebagai manajemen. Sedangkan organisasi adalah sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi Kinerja individual adalah hasil kerja yang didapatkan didalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Keban, menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) dalam organisasi didefinisikan sebagai :

Tingkat pencapaian hasil "*the degree of accomplishment*" atau kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan (Keban, 2012:43).

Menurut Steers pengertian kinerja individual adalah :

Tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai (Steers, 2014:67).

Sedangkan menurut Mahsun (2010:25) kinerja adalah :

Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa kinerja individual adalah seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, visi dan misi

yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengertian Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para instansi sering tidak memperhatikan kinerja instansi atau organisasi kecuali kinerja sudah amat buruk.

#### **b. Tujuan Penilaian Kinerja individual**

Kinerja individual sangat dipengaruhi oleh faktor input dan proses-proses manajemen dalam organisasi, maka upaya peningkatan kinerja individual juga terkait erat dengan peningkatan kualitas faktor input dan kualitas proses manajemen dalam organisasi tersebut. Analisis terhadap kondisi input dan proses-proses administrasi maupun manajemen dalam organisasi merupakan analisis kondisi internal organisasi. Selain kondisi internal tersebut kondisi-kondisi eksternal organisasi juga mempunyai peran yang besar dalam mempengaruhi kinerja individual.

Penilaian terhadap faktor-faktor kondisi eksternal tersebut dapat dilakukan dalam analisis menurut Keban (2014:91) ,yaitu sebagai berikut:

- (a) kecenderungan politik, ekonomi, sosial, teknologi, fisik, dan pendidikan;
- (b) peranan yang dimainkan oleh pihak-pihak yang dapat ehajak bekerjasama(collaborators) dan pihak-pihak yang dapat menjadi kompetitor, seperti swasta, dan lembaga-lembaga lain; dan
- (c) dukungan pihak-pihak yang menjadi sumber resources seperti para pembayar pajak, asuransi, dan sebagainya.

Sesuai definisi diatas maka untuk menilai kinerja individual terdapat kondisi-kondisi eksternal seperti keadaan politik, ekonomi, social dan pihak-pihak yang dapat membantu agar tujuan penilaian tercapai.

#### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja individual**

Menurut Salusu (2010:53) menyatakan bahwa ada dua kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja individual, yaitu kapabilitas organisasi dan lingkungan eksternal, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kapabilitas organisasi

Kapabilitas organisasi yaitu konsep yang dipakai untuk menunjuk pada kondisi lingkungan internal yang terdiri atas dua faktor strategi, yaitu kekuatan dan kelemahan. Kekuatan adalah situasi dan kemampuan internal yang bersifat positif, yang memungkinkan organisasi memiliki keuntungan strategi dalam mencapai sasarannya; sedangkan kelemahan adalah situasi dan ketidakmampuan internal yang mengakibatkan organisasi tidak dapat mencapai sasarannya.

2. Lingkungan eksternal

Kondisi yang kedua adalah lingkungan eksternal, yang terdiri atas dua faktor strategi, yaitu peluang dan ancaman atau tantangan. Peluang sebagai situasi dan faktor-faktor eksternal yang membantu organisasi mencapai atau bahkan bisa melampaui pencapaian sasarannya; sedangkan ancaman adalah faktor-faktor eksternal yang menyebabkan organisasi tidak dapat mencapai sasarannya. Dalam mengamati lingkungan eksternal, ada beberapa sektor yang peka secara strategi, artinya bisa menciptakan peluang, atau sebaliknya merupakan ancaman. Perkembangan teknologi misalnya, peraturan perundang-undangan, atau situasi keuangan, dapat saja memberi keuntungan atau kerugian bagi organisasi.

Berdasarkan pendapat dari diatas maka faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan internal dan eksternal serta pemberian penghargaan sehingga dapat memicu peningkatan kinerja. Penilaian kinerja yang disertai penghargaan dapat memotivasi dan memicu peningkatan kinerja. Namun terdapat beberapa kelemahan di dalam penerapannya seperti faktor internal yaitu kelemahan ialah ketidakmampuan internal yang mengakibatkan organisasi tidak dapat mencapai sasarannya serta penerapan reward yang salah pada suatu organisasi sehingga menurunkan kinerja didalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat dari diatas Faktor-faktor internal di dalam organisasi salah satunya seperti ketidakmapuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi sehingga menghambat lajunya informasi yang harus diberikan kepada masyarakat yang mengakibatkan masyarakat tidak mendapatkan informasi yang mereka butuhkan sehingga tujuan atau program yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi menjadi tidak dapat meneapai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

#### **d. Indikator Kinerja individual**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Mahsun, 2012:71).

Sementara menurut Lohman (2010) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektifitas dan efisiensi proses dengan pedoman pada target-target dan tujuan organisasi (dalam Mahsun, 2012:71).

Berdasarkan beberapa definisi diatas, indikator kinerja adalah kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Untuk menilai kinerja individual ini tentu saja diperlukan indikator-indikator atau kriteria-kriteria untuk mengukurnya seeara jelas, tanpa indikator yang jelas tidak akan ada arah yang dapat digunakan untuk menentukan mana yang relatif lebih efektif diantara alternatif alokasi sumber daya yang berbeda, alternatif desain-desain organisasi yang berbeda, dan diantara pilihan-pilihan pendistribusian tugas dan wewenang yang berbeda.

Berkaitan dengan kesulitan yang terjadi dalam pengukuran kinerja individual publik ini dikemukakan oleh Agus Dwiyanto (2012 : 50-51) ialah sebagai berikut:

Kesulitan dalam pengukuran kinerja individual pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi publik seringkali bukan hanya kabur akan tetapi juga bersifat multidimensional. Organisasi publik memiliki stakeholders yang jauh lebih banyak dan kompleks ketimbang organisasi swasta. Stakeholders dari organisasi publik seringkali memiliki kepentingan yang berbenturan satu dengan yang lainnya, akibatnya ukuran kinerja individual publik dimata para stakeholders juga menjadi berbeda-beda.

Berdasarkan pendapat diatas baliwa untuk mengukur kinerja individual publik cukuplah sulit karena bersifat multidimensional karena stakeholder memiliki kepentingan yang berbeda-beda sesuai kebutuhan mereka masing-masing. Beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik menurut Agus Dwiyanto (2012 : 50-51) dalam bukunya Reformasi kebijakan Publik indikator-indikator atau kriteria-kriteria kinerja individual publik adalah produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas. Indikator-indikator atau kriteria-kriteria tersebut akan dijelaskan sebagai berikut (Agus Dwiyanto, 2012 : 50-51):

**a. Produktivitas**

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output.

**b. Kualitas Layanan**

Kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja individual pelayanan publik. Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja individual publik.

**c. Responsivitas**

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

**d. Responsibilitas**

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.

**e. Akuntabilitas**

Akuntabilitas publik menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat.

Berdasarkan pengertian diatas maka untuk mengukur kinerja individual terdiri dari produktifitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Produktivitas dari suatu organisasi dapat dilihat dari rasio input dan output, kualitas layanan dapat dilihat dari sumber daya manusia dan kepuasan masyarakat, responsivitas dapat dilihat dari prosedur dan keinginan masyarakat, responsibilitas dapat dilihat dari tanggung jawab dan administrasi pelayanan sedangkan akuntabilitas dapat dilihat dari ukuran target yang dicapai.

Berdasarkan pendapat diatas maka selain pendapat dari teori Agus Dwiyanto (2012), untuk mengukur kinerja individual publik dapat di ukur dari efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tangkap. Keempat ukuran ini saling berhubungan satu dengan yang lainnya, dari mulai pertimbangan dari suatu manfaat yang didapat yang sesuai dengan visi dan misi yang ditentukan sehingga keadilan akan dirasakan yang kemudian daya tangkap kepada masyarakat akan lebih optimal.

Sedangkan menurut Mahsun (2012 : 77-78) beberapa indikator dalam kinerja individual ialah sebagai berikut:

- a) Masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini mengukur jumlah sumber daya seperti dana, SDM dan sumber daya yang dimiliki.
- b) Proses. Dalam indikator proses, organisasi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketetapan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan organisasi.
- c) Keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik. Tolok ukur keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan.
- d) Hasil (*Outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Indikator keluaran lebih utama dari sekedar keluaran. Outcomes menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil yang lebih tinggi yang mungkin mencakup kepentingan banyak pihak.
- e) Manfaat (*Benefit*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator manfaat menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil. Manfaat tersebut akan dirasakan setelah beberapa waktu kemudian, khususnya dalam jangka menengah dan panjang.
- f) Dampak (*Impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif ataupun negatif.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas bahwa kinerja individual sebenarnya dapat dilihat melalui berbagai dimensi seperti dimensi dari mulai produktifitas, kualitas layanan, akuntabilitas, efisiensi, efektivitas, responsivitas, tanggungjawab, keadilan, daya tangkap, masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat bahkan dampak dari suatu kebijakan atau program tersebut, setiap dimensi saling berkesinambungan satu dengan yang lainnya.

### **3. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja individual**

### **a. Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Rizaldi (2015:5) mengemukakan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sistem pengolahan data akuntansi yang berada pada satu kesatuan struktur dalam suatu entitas, seperti perusahaan bisnis atau wadah organisasi untuk mentransformasikan data menjadi informasi akuntansi keuangan dan informasi akuntansi manajemen yang terstruktur sehingga menjadi dasar bagi pemimpin untuk mengambil keputusan dalam merencanakan pengendalian perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dan memuaskan para pengguna informasi.

Perkembangan teknologi dapat meningkatkan kinerja dan memungkinkan berbagai kegiatan dapat dilaksanakan dengan cepat, tepat dan akurat, sehingga akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Menurut Romney dan Steinbart (2011:52) menyatakan bahwa penerapan teknologi sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberi nilai tambah (*value added*) bagi pengguna dalam bentuk penyediaan berbagai informasi keuangan untuk kegiatan perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (kinerja keuangan dan non keuangan).

Hasil akhir dari sistem informasi akuntansi adalah laporan keuangan, laporan keuangan digunakan untuk pengambilan keputusan oleh manajemen. Dengan laporan keuangan inilah manajemen dapat menentukan perencanaan, strategi, kebijakan yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaannya.

## **b. Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sutabri (2004:32) mendefinisikan “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”.

Menurut Permata (2012:7) mengemukakan bahwa komponen-komponen dalam pengendalian internal seperti penaksiran resiko bermanfaat agar perusahaan mengantisipasi terhadap segala resiko yang akan dihadapi dengan adanya hal itu maka karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengantisipasi mengatasi resiko-resiko yang mungkin terjadi. Informasi dan komunikasi akan memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja karena semua karyawan memperoleh dan bertukar informasi yang diperlukan dalam melakukan aktivitas operasional perusahaan.

Aktivitas pengendalian akan mendorong karyawan menaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Pemantauan yang baik akan membuat karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja dan lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan pengendalian internal yang baik dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kontribusi tersebut tentunya akan berdampak juga bagi kinerja karyawan.

#### 4. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini yaitu :

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

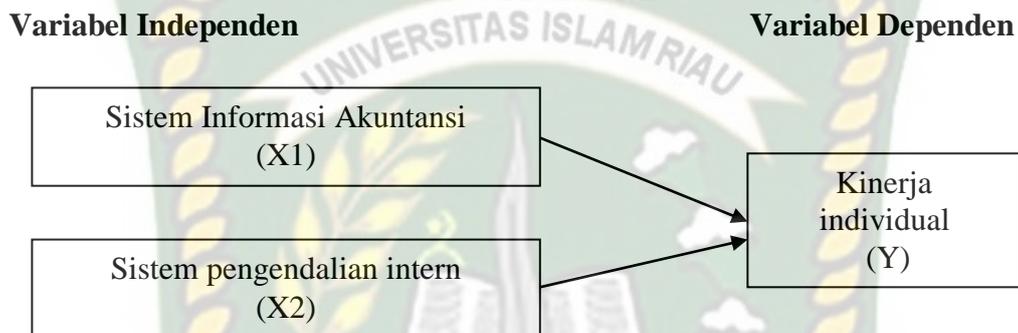
Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Rizaldi (2015)	Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya	Berdasar hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Teguh Karya Utama.
Kasandra (2016),	Pengaruh kualitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan dan kepercayaan teknologi informasi pada kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas penerapan system informasi akuntansi, pemanfaatan teknologi informasi, kepercayaan teknologi informasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
Arsiningsih (2015),	Pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada BPR DI Kab. Buleleng dan Bangli	Hasilnya menunjukkan bahwa Penggunaan TI, Efektivitas sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Edisah Putra Nainggolan (2015)	Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja individual Dengan Tingkat Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating	Hasil penelitian menemukan bahwa karakteristik <i>broadscope</i> , <i>aggregation</i> , <i>integration</i> , <i>timeliness</i> berpengaruh terhadap kinerja individual. Namun secara parsial desentralisasi tidak memoderasi hubungan antar <i>broadscope</i> , <i>aggregation</i> , <i>integration</i> , dan <i>timeliness</i> , namun secara simultan desentralisasi memoderasi pengaruh karakteristik <i>broadscope</i> , <i>aggregation</i> , <i>integration</i> , <i>timeliness</i> terhadap

		kinerja individual.
Oktarnia (2014)	Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada bidang keuangan rumah sakit tanjung Pinang dan Bintan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi, serta pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibidang keuangan sedangkan aktivitas pengendalian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dibidang keuangan.
Dewi (2012)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU anak cabang perusahaan RB.Grop).	Hasil yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 5. Model Penelitian

Dari rumusan masalah yang terjadi maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar II.1.  
Model Penelitian**



### B. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

- H1 : diduga sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individual pada Hotel di Dumai.
- H2 : diduga sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja individual pada Hotel di Dumai.
- H3 : diduga sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja individual pada Hotel di Dumai.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Hotel di Dumai. Judul yang akan diteliti adalah Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja individual Pada Hotel di Dumai.

#### B. Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

1. Sistem informasi akuntansi, yaitu suatu mekanisme pengendalian organisasi, serta merupakan alat yang efektif dalam menyediakan informasi yang bermanfaat guna memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari aktivitas yang dilakukan (Hansiadi, 2012). Instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat keandalan sistem informasi akuntansi dibagi menjadi empat. Keempat indikator tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Informasi *Broad Scope*
- b. Informasi *Timelines*
- c. Informasi *Aggregation*
- d. Informasi *Integration*

Dengan instrumen yang digunakan Elsa Afrianti (2016), respon dari responden diukur dengan skala likert 1-5. Cara pengukuran adalah dengan

memberikan pertanyaan kepada responden dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban-jawaban “sangat setuju”,”tidak setuju”,”netral”, “setuju”,”sangat tidak setuju”. jawaban-jawaban ini diberi skor 1-5.

2. Sistem pengendalian intern adalah adalah Suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris manajemen dan personel lain dari suatu entitas yang di desain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian golongan tujuan (Amin Widjaja, 2011:24). Instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat keandalan sistem pengendalian intern dibagi menjadi lima. Lima indikator tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan Pengendalian
- b. Penetapan Resiko
- c. Aktivitas Pengendalian
- d. Informasi dan Komunikasi
- e. Pemantauan

Dengan instrumen yang digunakan Elsa Afrianti (2016), respon dari responden diukur dengan skala likert 1-5. Cara pengukuran adalah dengan memberikan pertanyaan kepada responden dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban-jawaban “sangat setuju”,”tidak setuju”,”netral”, “setuju”,”sangat tidak setuju”. jawaban-jawaban ini diberi skor 1-5.

b. Variabel terikat atau variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja individual. Kinerja individual yaitu Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu

organisasi (Mahsun, 2006:25). Beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja individual atau kriteria-kriteria kinerja individual adalah produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas. Variabel dependen tersebut diukur dengan menggunakan indikator enam dimensi kinerja individual. Keenam dimensi tersebut adalah sebagai berikut :

1. produktivitas
2. kualitas layanan
3. responsivitas
4. responsibilitas
5. akuntabilitas
6. Pengorganisasian

Dengan instrumen yang digunakan Elsa Afrianti (2016), respon dari responden diukur dengan skala likert 1-5. Cara pengukuran adalah dengan memberikan pertanyaan kepada responden dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban-jawaban “sangat setuju”,”tidak setuju”,”netral”, “setuju”,”sangat tidak setuju”. jawaban-jawaban ini diberi skor 1-5.

### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini karyawan bagian administrasi dan keuangan pada hotel di Dumai sebanyak 13 hotel. Berikut dapat dilihat nama-nama hotel beserta jumlah karyawannya :

**Tabel III.1**  
**Daftar Sampel Hotel yang ada di Kota Dumai**

NO	Nama Hotel	Alamat	Kuesioner Yang Dibagikan
1	Hotel City	Jl. Sudirman 445. Tel : 0765-31550	3
2	Hotel Comfort	Jl. Sudirman 58. Tel : 0765-34888	3
3	Hotel Grand Zuri	Jl. Jend. Sudirman 88	3
4	Hotel Cititel	Jl. Jend. Sudirman, tel : 0765-31480	3
5	Hotel Gajah Mada	Jl. Sultan Syarif Kasim 98 (Room : 71) Tel : 0765-31545	3
6	Hotel Superstar	Jl. Tega Lega 42, tel : 31029, 35432	3
7	Hotel Mayang Suri	Jl. Yos Sudarso 144	3
8	Hotel The Zury	Jl. Sudirman 310 Tel : 0765-31336	3
9	Hotel Kumala	Jl. Sultan Syarif Kasim 85 Tel : 0765-31478, 33581	3
10	Hotel Sri Kembar	Jl. St. Syarif Kasim 12, tel : 439000	3
11	Hotel Southern Asia	Jl. Datuk Laksamana 12  room : 35 Tel : 0765-31651, 31339, 33220	3
12	Hotel Srikandi	Jl. Wan Dahlan 19 Tel : 0765-36607 room : 58	3
13	Hotel Wisata	Jl. Merdeka 19  room : 41 Tel : 0765-32550-33355	
	<b>Jumlah</b>		<b>39</b>

**Sumber : Data Survei Lapangan, 2019**

Adapun tehnik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu salah satu teknik pengambilan sampel yang sering digunakan dalam penelitian. Maksudnya, peneliti menentukan sendiri sampel yang diambil tidak secara acak, tapi di tentukan sendiri oleh peneliti dengan kriteria karyawan yang dijadikan sampel memiliki jabatan sebagai administrasi dan kasir karena mengerti mengenai ilmu akuntansi. Dengan tujuan untuk mendapatkan sampel

yang sesuai dengan tujuan peneliti sehingga mendapatkan data yang akurat. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian administrasi dan keuangan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 39 orang dari 13 hotel di Dumai. Akan tetapi saat penyebaran angket di lapangan, jumlah kuesioner yang kembali dan bisa dianalisis berjumlah 31 sehingga diketahui sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara dengan manajemen instansi mengenai sejarah singkat instansi, kegiatan instansi. kebijakan akuntansi mengenai pengaruh karakteristik sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual pada Hotel di Dumai.
2. Data sekunder, yaitu data atau informasi yang diolah perusahaan berupa laporan keuangan Pada Hotel di Dumai.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner dan mengantarkan langsung kuesioner ke alamat responden, demikian pula pengembaliannya dijemput sendiri sesuai dengan janji yang ditentukan sebelumnya. Metode ini dilakukan karena instansi yang menjadi objek penelitian berada dalam satu wilayah Dumai, disamping itu cara ini diharapkan dapat meningkatkan *respon rate*. Adapun kuesioner ini digunakan merupakan kuesioner dari penelitian Juli Ratnawati.

## F. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang di peroleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

### 1) Uji Validitas (Ketepatan)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan perkataan lain instrument tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti.

Dalam penelitian ini menguji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis metode *pearson correlation*. Jika korelasi antar masing-masing indikator variabel terhadap konstruk variabel menunjukkan nilai positif dan hasil signifikan, maka dinyatakan valid. Dalam hal ini signifikansi pada level 0,01 (2 – tailed). (Ghozali, 2010 : 135).

### 2) Uji Reliabilitas (Konsistensi)

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2010:132). Pengujian konsisten internal penelitian ini

menggunakan koefisien *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Teknik *cronbach alpha* merupakan teknik pengujian konsistensi reliabilitas antar item yang populer dan menunjukkan indeks konsistensi reliabilitas yang cukup sempurna. Apabila koefisien alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,60 maka instrument tersebut reliable, sebaliknya jika koefisien alpha instrument tersebut lebih rendah dari 0,60 maka instrument tersebut tidak reliable untuk digunakan dalam penelitian ini (Ghozali : 2010).

### 3) Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

Alat diagnostik yang digunakan untuk memeriksa data yang memiliki distribusi normal adalah plot peluang normal (*normal probability plot*). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Santoso, 2012 : 284). Dasar pengambilan keputusan antara lain : (1) jika data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, serta (2) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### b) Uji Multikolinearitas

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independen. Jika ada, maka berarti

terdapat multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel independen (Santoso : 2012). Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besaran VIF ( *varians inflation factor* ) dan nilai Tolerance. Jika nilai VIF  $>5$  atau nilai *Tolerance*  $<0,05$ , berarti terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2010 : 57)

#### c) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat *scatterplots*. Jika membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika titik – titik tersebut menyebar secara tidak teratur (pola tidak jelas) diatas dan dibawah nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data yang hasilnya digunakan sebagai bukti yang memadai untuk menarik kesimpulan. Tujuan dan analisis data adalah untuk mendapatkan informasi yang relevan yang terkadang didalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah. Untuk menguji hipotesis penelitian ini peneliti menggunakan metode statistik regresi berganda (*multiple regression*) dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 17.00 dengan formula sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja individual

X1 = Sistem Informasi Akuntansi

X2 = Sistem Pengendalian Intern

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi

e = Epsilon

#### H. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Bila R=0 berarti antara variabel bebas (independent variabel) dengan variabel terikat (dependent variabel) tidak ada hubungannya, sedangkan bila R=1 berarti antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan kuat.

#### I. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan dengan penelitian analisis regresi linear berganda, yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

##### a) Uji signifikan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Rumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tingkat signifikan yang digunakan pada uji F ini digunakan ( $\alpha = 5\%$ ) yang artinya kemungkinan kesalahan hanya boleh lebih atau sama dengan 5%. Jika signifikan besar 0.05 maka hipotesis ditolak. Dan sebaliknya jika Signifikan lebih kecil dari 0.05 maka hipotesis diterima.

Berdasarkan dasar signifikansi, Kriterianya adalah:

- Jika signifikan  $> 0,05$  maka Hipotesis ditolak
  - Jika signifikan  $< 0,05$  maka Hipotesis diterima
- b) Uji signifikan Parameter individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji secara individu variabel independen mempengaruhi terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0.05 ( $\alpha = 5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data yang hasilnya digunakan sebagai bukti yang memadai untuk menarik kesimpulan.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### A. Sejarah Singkat Hotel

Di Indonesia pembangunan pariwisata pada zaman kemerdekaan mulai dirintis dengan dibentuknya Bagian Hotel Negara dan turisme (HONET) dalam lingkungan Kementerian Perhubungan di tahun 1947, namun baru pada tahun 1983 sektor pariwisata betul-betul digalakkan dan diproyeksikan menjadi sektor andalan dalam menghasilkan devisa. Hal ini terutama disebabkan semakin merosotnya harga minyak dunia yang selama ini menjadi andalan perolehan devisa Indonesia, sementara komoditi tradisional lainnya sangat fluktuatif sehingga tidak dapat diandalkan.

Seperti dikatakkn oleh Heru Nugroho (2001;67) berkaitan dengan industri pariwisata bahwa pertama pariwisata identik dengan kehidupan modern, dan dalam kondisi resesi ekonomi dunia yang berkepanjangan sektor ini telah mampu bertahan dengan pertumbuhan yang relative tinggi. Untuk kasus Indonesia, sektor pariwisata telah mampu tumbuh dalam angka belasan persen secara konsisten selama dua decade terakhir. Kedua meskipun kegiatan industri pariwisata masih berkonsentrasi di kawasan-kawasan tertentu, namun secara lambat ataupun cepat kegiatannya cenderung mulai menyebar ke berbagai wilayah penjuru dunia, terutama Negara-negara berkembang. Ketiga pertumbuhan dan perkembangan industri pariwisata merupakan tantangan bagi perkembangan ekonomi, social dan budaya bagi setiap Negara yang memiliki potensi. Maka

adalah wajar jika sektor pariwisata dianggap sebagai *passport to development* bagi Negara-negara berkembang pada umumnya dan Indonesia secara khusus.

Pariwisata tidak hanya menjadi sumber penghasil devisa, tetapi juga menjadi sumber kesempatan kerja dan pendapatan masyarakat di Negara penerima pariwisata, baik secara langsung maupun tidak langsung. Seperti diketahui bahwa industri pariwisata merupakan mata rantai kegiatan yang sangat panjang, mulai dari kegiatan biro perjalanan, pengangkutan, perhotelan, restoran, kegiatan pemandu wisata, kerajinan rakyat, pemeliharaan dan pengembangan obyek wisata, kesenian daerah, dan seterusnya. Industri ini membutuhkan hasil pertanian, peternakan, perikanan dan industri kecil lainnya, juga bahan baku untuk bangunan guna mendukung kegiatannya. Ini berarti bahwa pembangunan pariwisata dapat menggerakkan sector ekonomi lainnya secara luas.

Didalam pembahasan ini hotel adalah salah satu unsur yang mendukung terselenggaranya pariwisata. Ada tiga pemain utama dalam industri pariwisata :

- 1) Mereka yang mencari kepuasan atau kesejahteraan lewat perjalanan mereka
- 2) Mereka yang tinggal dan berdomisili dalam masyarakat yang menjadi alat pariwisata (tuan rumah atau penduduk setempat)
- 3) Mereka yang mempromosikan dan menjadi perantaranya (bisnis pariwisata atau perantara).

Sementara bisnis pariwisata dibagi dalam lima bidang yakni :

- 1) Tour and travel
- 2) Hotel dan restoran
- 3) Transportasi
- 4) Pusat wisata dan sovenir
- 5) Bidang pendidikan dan kepariwisataan

Hotel dikenal pada abad 19 yang mana hotel baru ada dan mulanya didirikan di dekat pelabuhan itupun hanya ada di kota-kota besar seperti Surabaya Jakarta, Semarang. Fungsi hotel pada waktu itu hanya terbatas untuk melayani tamu-tamu atau penumpang kapal yang baru datang dari negeri Belanda ataupun Negara Eropa lainnya. Pada saat itu hotel didirikan untuk melayani orang-orang kulit putih saja, khususnya orang Belanda. Tetapi setelah berkembangnya jaman dan berkembangnya berbagai kebutuhan yang memerlukan perjalanan, maka berdirilah hotel-hotel yang merupakan losmen atau penginapan biasa. Semenjak itulah fungsi hotel mulai dikenal masyarakat dan orang-orang menggunakan fasilitas itu menempatkan dirinya sesuai kemampuan dan derajatnya masing-masing.

Kemudian dari hal itu kita mengenal adanya istilah penginapan besar (hotel) dan penginapan kecil (losmen). Tetapi pada akhir pendudukan belanda hotel-hotel peninggalan Belanda diambil alih oleh tentara jepang dan dijadikan oleh tentara Jepang sebagai asrama tentara atau bahkan dijadikan rumah sakit. Sedangkan hotel-hotel yang terbaik dijadikan pemukiman para perwira dan pembesar Jepang.

Pada akhir tahun 1960 banyak hotel yang tidak terpelihara dengan baik, hal ini dikarenakan kebijakan *guided tourism* yakni jawatan pengendalian harga sehingga harga sewa hotel sudah ditentukan oleh pemerintah. Sehingga ada hotel yang menerima pemondokan pegawai negri atau tentara , bahkan banyak hotel yang dijual hanya bertujuan untuk menutupi ongkos pemeliharaan sehari-hari sehingga tidak jarang dijumpai hotel dengan servis seadanya.

Hotel Indonesia adalah hotel berbintang pertama yang dibangun di Jakarta, Indonesia. Hotel ini diresmikan pada tanggal 5 Agustus 1962 oleh Presiden RI Pertama, Soekarno untuk menyambut *Asian Games IV* tahun 1962. Bangunan Hotel Indonesia dirancang oleh arsitek Abel Sorensen dan istrinya, Wendy, asal Amerika Serikat. Menempati lahan seluas 25.082 meter persegi, hotel ini mempunyai slogan *A Dramatic Symbol of Free Nations Working Together*.

Berawal dari kunjungan Soekarno Amerika, Di New York ia mengunjungi gedung PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa) dan dia terkagum dan mencari arsiteknya yaitu Abel Sorensen. Ia percaya arsitektur itu bisa mengilhami kebangkitan jiwa, dan Hotel Indonesia adalah bagian dari apa yang dia percaya dapat membangkitkan jiwa.

Salah satu pidatonya, Soekarno menyebut Hotel Indonesia adalah wajah muka Indonesia, dan judul pidato saat peresmian Hotel Indonesia pada 5 Agustus 1962 adalah "Tunjukkanlah Kepribadian Indonesia", Jadi, Hotel Indonesia menurut Soekarno konsepnya adalah bagian dari politik nasional pada masa itu yang disebut Trisakti, salah satu trisakti itu adalah berkepribadian dalam kebudayaan.

Hotel Indonesia pada masanya merupakan hotel termegah di Asia Tenggara dan Hotel ini juga menjadi pusat berbagai kegiatan budaya. Mulai dari acara musikal dan pertunjukan teater secara rutin dipentaskan di hotel. Acara kebudayaan yang rutin digelar telah melambungkan beberapa seniman ternama Indonesia. Di antaranya, Teguh Karya yang dulu merupakan manajer panggung Hotel Indonesia, Slamet Rahardjo dan Rima Melati. Catatan lain yang menarik

adalah bahwa Hotel Indonesia, menjadi titik acuan untuk gaya hidup perkotaan. Orang kaya yang sukses dan pejabat pemerintah, sering mengatur pertemuan di hotel.

Hotel Indonesia mungkin satu-satunya hotel di Indonesia yang dibangun presiden langsung, dan tidak hotel yang dibuat sengaja untuk menyambut modernisme sekaligus memertahankan tradisi, tetapi keduanya bertemu dan itu dilakukan sangat indah sebagai kerja bersama, kerja bersama dari seluruh seniman Indonesia dari semua unsur, momen ini yang tidak dimiliki oleh hotel apapun di seluruh Indonesia maupun dunia` ujar sejarawan JJ Rizal.

Dulunya bangunan 16 lantai ini berisi 500 kamar tidur, dan sekarang jumlahnya tak lagi lebih dari 300. Karya seni sejarah selalu menyapa tamu hotel, relief kehidupan Bali pun seluas 68 meter dikerjakan oleh 53 seniman hingga kini tetap terjaga pahatannya.

Waktu berjalan namun benda sejarah nan antik masih terjaga apik di Heritage Room, dari gunting peresmian yang digunakan Soekarno dan satu set alat makan yang digunakan waktu pembukaan hotel, hingga lift pertama di Indonesia yang hanya memuat 4 orang pun ada di hotel ini. Sejumlah ucapan dan pernyataan Bung Karno tercantum rapi disudut ruangan Hotel Indonesia.

Sekarang, Hotel Indonesia dikelola oleh group Kempinski dan namanya disesuaikan menjadi Hotel Indonesia-Kempinski, meski awalnya terjadi demonstrasi massa karena pergantian pengelolanya. Areal sekeliling Hotel Indonesia sekarang menjadi kompleks multi-guna dengan nama Grand Indonesia

yang terdiri gedung perkantoran (Menara BCA dan Grand Indonesia Office tower), apartemen (Kempinski Residence), dan pusat perbelanjaan.

Salah satu *tenant* yang telah menempati bagian mal dari Grand Indonesia adalah bioskop Blitzmegaplex dan 3 departement store Seibu, Debenhams, Alun-Alun Indonesia. Setelah mengalami renovasi selama 5 tahun, tanggal 20 Mei 2009 Hotel Indonesia-Kempinski dibuka kembali oleh Presiden RI Susilo Bambang Yudhoyono.

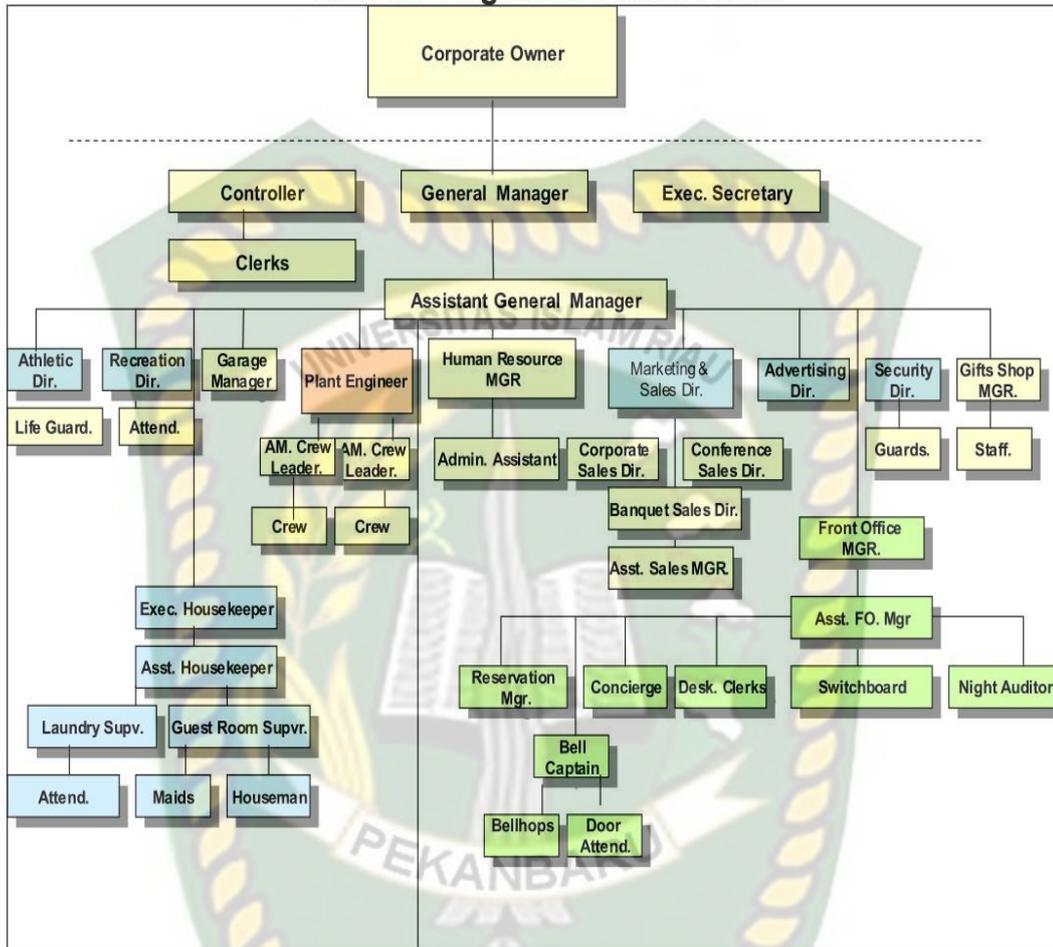
Itulah sebuah catatan kecil tentang Sejarah Hotel Indonesia yang sering disebut dan disingkat dengan HI, yang mana sudah lebih lima puluh tahun meramaikan blantika perhotelan di Negara Kesatuan Republik Indonesia.

### **B. Struktur Organisasi Hotel**

Sebuah struktur organisai seharusnya memenuhi syarat efektif dan efisien. Maksud efektif ini yaitu dari steruktur organisasi memungkinkan setiap individu di organisasi memberi ide dan masukan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan struktur organisasi yang efisien adalah jika dapat mencapai tujuan organisasi dengan biaya minimum. Struktur organisasi bukan hanya sekedar menunjukkan bentuk atau jenis organisasi melainkan perwujudan hubungan antara fungsi wewenang dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas tersebut.

Struktur organisasi merupakan alat atau kerangka dasar yang membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Struktur organisasi juga merupakangaris wewenang dan tanggung jawab serta hubungan antara atasan dengan bawahan dalam suatu organisasi.

**Gambar IV.1**  
**Struktur Organisasi Hotel Besar**



### C. Fungsi Dan Peranan Hotel

Hotel adalah Sebuah akomodasi yang mempergunakan seluruh atau sebagian bangunan yang menyediakan jasa pelayanan penginapan, makan dan minum, serta fasilitas-fasilitas lainnya yang diperuntukkan untuk umum yang dikelola secara komersial. Kata hotel berasal dari kata *hostel*, diambil dari bahasa Perancis Kuno. Fungsi Hotel adalah :

1. Sebagai tempat atau sarana akomodasi untuk memenuhi kebutuhan tamu sebagai tempat istirahat atau tempat tinggal sementara dalam perjalanan pariwisata.
2. Sebagai tempat pertemuan (MICE > *Meeting, Incentive, Convention, and Exhibition*)

3. Sebagai tempat untuk mempromosikan berbagai produk perusahaan atau bisnis lainnya.
4. Sebagai tempat bersantai, rekreasi, atau menikmati kesenangan lainnya.
5. Sebagai tempat bertemu, bergaul atau bersahabat bagi semua bangsa yang datang.
6. Sebagai tempat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman khusus bagi pelajar atau mahasiswa.
7. Sebagai tempat untuk mencari nafkah. Khususnya bagi karyawan.

Peranan Hotel yaitu :

1. Sebagai sarana pokok dalam sebuah perjalanan wisata
2. Meningkatkan pendapatan negara maupun daerah
3. Sebagai sarana pendidikan dan pelatihan
4. Membantu membuka lapangan pekerjaan
5. Ikut andil dalam memajukan daerah wisata setempat

#### **D. Klasifikasi Hotel**

Klasifikasi hotel merupakan pengelompokan hotel berdasarkan kelas atau tingkatan, yang didasarkan ukuran penilaian tertentu. Hotel dapat dikelompokkan ke dalam berbagai kriteria menurut kebutuhannya. Kriteria di Indonesia, pada tahun 1970, pemerintah menentukan klasifikasi hotel berdasarkan penilaian – penilaian tertentu sebagai berikut :

- 1) Luas bangunan
- 2) Bentuk Bangunan
- 3) Perlengkapan dan Fasilitas
- 4) Kualitas Pelayanan

Pada Tahun 1977, sistem klasifikasi yang telah ditentukan diganti menurut Surat Keputusan menteri Perhubungan No. PM.10/PW.301/Pdb – 77 tentang usaha dan klasifikasi hotel, klasifikasi hotel secara minimum didasarkan oleh :

- 1) Jumlah kamar
- 2) Fasilitas

- 3) Peralatan yang tersedia
- 4) Kualitas Pelayanan

Dari penilaian tersebut, maka hotel di Indonesia digolongkan menjadi 5 (lima) kelas hotel, yaitu hotel bintang 1, hotel bintang 2, hotel bintang 3, hotel bintang 4, dan hotel bintang 5. Adapun klasifikasi hotel di Indonesia yang dikeluarkan oleh peraturan pemerintah, Deparpostel dan dibuat oleh Dirjen Pariwisata dengan SK : Kep-22/U/VI/78 yaitu :

- 1) Hotel bintang satu
  - a) Jumlah kamar standar minimum 15 kamar
  - b) Kamar mandi didalam
  - c) Luas kamar standar minimum 20 m<sup>2</sup>
- 2) Hotel bintang dua
  - a) Jumlah kamar standar minimum 20 kamar
  - b) Jumlah kamar suite, minimum 1 kamar
  - c) Kamar mandi dalam
  - d) Luas kamar standar minimum 22 m<sup>2</sup>
  - e) Luas kamar suite minimum 44 m<sup>2</sup>
- 3) Hotel bintang tiga
  - a) Jumlah kamar standar minimum 30 kamar
  - b) Jumlah kamar suite minimum 2 kamar
  - c) Kamar mandi dalam
  - d) Luas kamar standar minimum 24 m<sup>2</sup>
  - e) Luas kamar suite minimum 48 m<sup>2</sup>
- 4) Hotel bintang empat
  - a) Jumlah kamar standar minimum 50 kamar
  - b) Jumlah kamar suite minimum 3 kamar
  - c) Kamar mandi didalam
  - d) Luas kamar standar minimum 24 m<sup>2</sup>
  - e) Luas kamar suite minimum 48 m<sup>2</sup>
- 5) Hotel bintang lima
  - a) Memiliki 3 tingkatan yaitu Palm, Bronze, dan Diamond
  - b) Jumlah kamar standar minimum 100 kamar
  - c) Jumlah kamar suite minimum 4 kamar
  - d) Kamar mandi didalam
  - e) Luas kamar standar minimum 26 m<sup>2</sup>
  - f) Luas kamar suite minimum 52 m<sup>2</sup>

Berdasarkan Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia Klasifikasi hotel

berdasarkan cara pengoperasiannya dibagi menjadi :

- 1) Hotel internasional, bertaraf internasional, berdasarkan fasilitas, pelayanan dan perlengkapannya dengan standart internasional.
- 2) Hotel wisata, bertaraf nasional, fasilitas, perlengkapan dan pelayanannya memenuhi persyaratan untuk menampung para wisatawan dengan tarif lebih rendah dari pada hotel internasional.
- 3) Hotel biasa dan losmen, fasilitas lebih sederhana dengan mengutamakan akomodasi, fasilitas makan dan minum

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perhubungan Klasifikasi hotel

berdasarkan fungsi dan susunan organisasinya:

- 1) Residential hotels, menyediakan akomodasi untuk para pengunjung dalam jangka waktu yang agak lama, tetapi tidak bermaksud tinggal menetap.
- 2) Transit hotels atau commercial hotels, menyediakan akomodasi dan fasilitas lainnya bagi pengunjung yang mengadakan perjalanan dalam jangka waktu relatif singkat. Umumnya terletak di kota-kota besar dan lokasinya berada di dekat stasiun atau transportasi terminal.
- 3) Resort hotels, menampung pengunjung yang sedang mengadakan liburan. Umumnya terletak di daerah peristirahatan atau tempat yang mempunyai alam atau pemandangan yang indah.

Pondok Wisata penggolongannya berdasarkan fasilitas yang tersedia,

diklasifikasikan menjadi :

- 1) Tanda Pengenal Pondok Wisata Biru : dengan fasilitas minimal tempat tidur, kamar mandi, teleon dan pelayanan makan.
- 2) .Tanda Pengenal Pondok Wisata Kuning : dengan fasilitas minimal tempat tidur, kamar mandi dan telepon.
- 3) Tanda Pengenal Pondok Wisata Merah : fasilitas minimal tempat tidur dan kamar mandi

Sedangkan untuk penggolongan Hotel Melati diatur juga dari jumlah

kamar :

- 1) Melati I : jumlah kamar minimal 5 buah
- 2) Melati II : jumlah kamar minimal 10 buah
- 3) Melati III: jumlah kamar minimal 15 buah

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum analisis data menggunakan regresi linier dilakukan, maka terlebih dahulu harus membahas analisa data secara deskriptif yang diperoleh penulis dari angket yang disebarakan kepada pegawai Hotel di Dumai sebanyak 39 orang.

#### A. Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 39 eksemplar. Data yang diperoleh dari penelitian ini diambil dengan cara menyebarkan kuesioner pada Hotel di Dumai. Penyebaran kuesioner dimulai dari tanggal 1 Oktober 2019 dan selesai pada tanggal 19 Oktober 2019. Total kuesioner yang dibagikan adalah 39 kuesioner (100%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel V.1**  
**Jumlah responden dan tingkat pengembalian**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Total kuesioner yang dikirim	39	100%
Total kuesioner yang kembali	31	62%
Total kuesioner yang tidak kembali	8	38%
Total kuesioner yang tidak dapat dianalisis	-	-
Total kuesioner yang dapat dianalisis	31	62%

**Sumber:** Data Olahan, 2019

Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, latar belakang pendidikan, pendidikan terakhir, jabatan dan lama bekerja. Adapun karakteristik responden pada Hotel di Dumai adalah sebagai berikut:

**Tabel V.2**  
**Karakteristik Responden pada Hotel di Dumai**

No	Karakteristik	Jumlah	Presentase (%)
1	Jenis kelamin		
	1.Laki-Laki	12 orang	39%
	2.Perempuan	19 orang	61%
	Total	31 orang	100%
3	Umur		
	1. 20 – 29 tahun	15 orang	48 %
	2. 30 – 39 tahun	12 orang	39 %
	3. 40 – 49 tahun	4 orang	13 %
	4. > 50 tahun	-	-
	Total	31 orang	100 %
5	Pendidikan Terakhir		
	1. SMA	6 orang	19%
	2. D3	3 orang	10%
	3. S1	18 orang	58 %
	4. S2	4 orang	13 %
	Total	31 orang	100 %

**Sumber:** Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa dari 31 responden jumlah responden laki-laki sebanyak 12 orang atau sekitar 39% sama dengan jumlah responden perempuan yang berjumlah 19 orang atau sekitar 61%.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden setiap instansi diketahui yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 6 responden atau sekitar 19%, untuk Diploma 3 (D3) persentase 10% dan dengan presentase terbanyak bergelar Strata 1 (S1) yaitu berjumlah 18 responden atau 58% dan persentase bergelar Pascasarjana (S2) yaitu hanya 4 responden atau hanya sekitar 13%.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 15 responden atau 48% memiliki usia 20 – 29 tahun, 12 responden atau 39% memiliki umur 30 – 39 tahun, sebanyak 4 orang atau sebesar 13% memiliki umur 40 – 49 tahun dan tidak ada responden yang memiliki umur diatas 50 tahun.

## B. Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data yaitu menguji validitas dan reliabilitas data yang digunakan. Ghozali (2010) menyatakan bahwa kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat di evaluasi melalui uji reliabilitas dan uji validitas. Pengujian validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau tidak boleh acak.

### 1. Uji Validitas

Validitas data dapat ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrument dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrument tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan/pernyataan pada kuesioner yang telah diedarkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel V.3**  
**Hasil Uji Validitas Data**

Variabel	<i>Pearson correlation</i>	Kesimpulan
Sistem informasi akuntansi	0,601**-0,852**	Valid
Sistem pengendalian intern	0,632**-0,751**	Valid
Kinerja Individual	0,596**-0,743**	Valid

**Sumber:** Data Olahan, 2019

Hasil pengujian validitas yang disajikan pada tabel dapat dilihat bahwa skor masing-masing butir dan skor total (*pearson correlation*) menunjukkan korelasi signifikan pada level 0,01 sehingga seluruh kuesioner dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *reliability analyze* dimana suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien *cronbach* atau alpha sebesar  $<0,6$  tidak reliabel;  $0,6-0,7$  *acceptable*, dan  $>0,8$  sangat baik. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel V.4 dibawah ini:

**Tabel V.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Jlh Item	<i>Cronbach alpha</i>	Kesimpulan
Sistem informasi akuntansi	10	0,724	Reliabel
Sistem pengendalian intern	9	0,812	Reliabel
Kinerja Individual	10	0,863	Reliabel

**Sumber: Data Olahan, 2019**

Hasil pengujian reliabilitas yang disajikan pada tabel V.4 menunjukkan tidak ada koefisien *cronbach alpha* yang kurang dari 0,60, sehingga instrument tersebut reliabel untuk digunakan.

### C. Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan regresi terdapat beberapa asumsi dasar yang dapat menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik dari model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Asumsi-asumsi dasar itu dikenal sebagai asumsi klasik. Beberapa uji asumsi klasik yaitu:

#### 1. Uji Normalitas

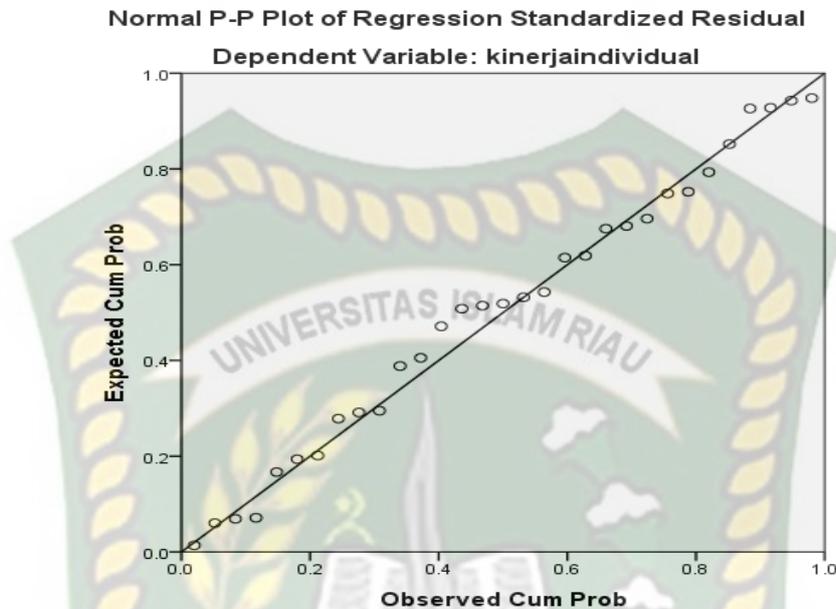
Sebelum analisis data menggunakan regresi linier dilakukan, maka terlebih dahulu harus memenuhi asumsi-asumsi penafsiran parametrik dan koefisien

regresi agar tidak bias dan mendekati kebenaran yang sesungguhnya. Sehubungan dengan itu, sebelum dilakukan pengujian terhadap analisa data dan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi dalam analisis regresi tersebut. Asumsi analisis regresi yang akan diuji adalah uji normalitas, autokorelasi, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dari normal probability plot. Jika data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya jika data tersebar acak tidak berada disekitar garis diagonal, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Pada penelitian ini, pengujian terhadap normalitas data berdasarkan data awal belum terpenuhi dimana pada grafik normal probability plot ditunjukkan bahwa data yang menyebar tidak seluruhnya berada disekitar garis diagonal. Agar normalitas data terpenuhi maka peneliti melakukan transformasi data. Setelah transformasi data dilakukan maka normalitas model regresi penelitian ini terlihat grafik normal probability plot berikut ini:

**Gambar. V.1**



Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti pola distribusi normal. Maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas data. Sehingga uji statistik F dan uji statistik t dapat dilakukan untuk menguji hipotesis.

## **2. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan memiliki hubungan antara variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat adanya multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Batasan nilai VIF untuk masing-masing nilai variabel adalah 5. Jika nilai VIF dari hasil penelitian lebih dari 5 maka variabel tersebut memiliki pengaruh multikolinieritas. Sebaliknya jika VIF dibawah angka 5 maka dianggap

bebas dari pengaruh multikolinieritas. Nilai tolerance dan VIF dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut:

**Tabel.V.5**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

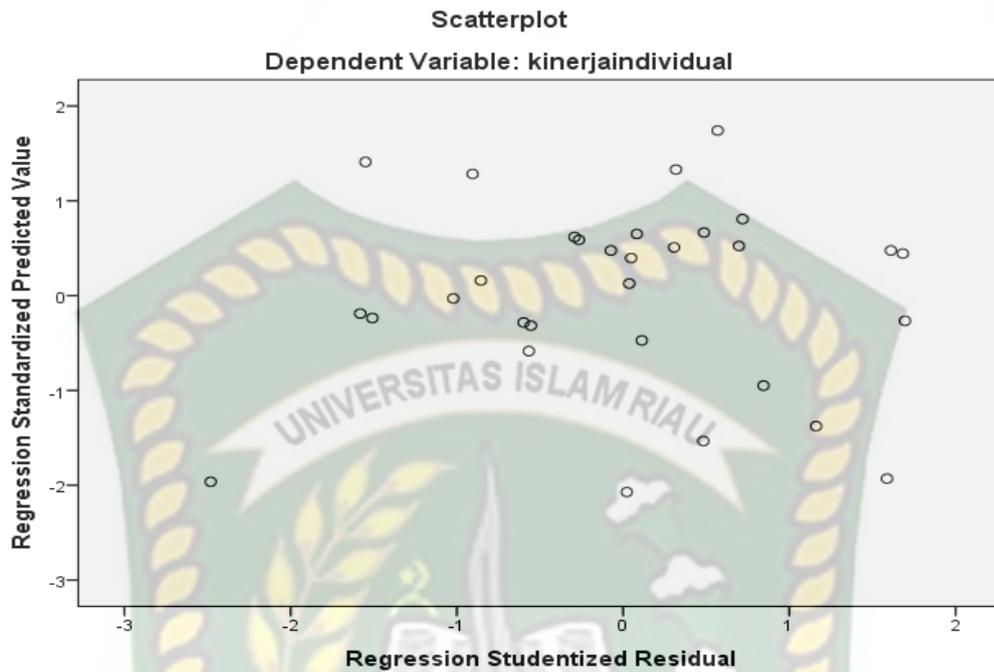
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sisteminformasiakuntansi	.359	2.787
	Sistempengendalianintern	.359	2.787

a. Dependent Variable: kinerjaindividual

Berdasarkan tabel 5.5 dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat adanya pengaruh multikolinieritas. Nilai VIF variabel independen berdasarkan tabel 5.5 dibawah angka 5 dan mempunyai tolerance mendekati angka 1.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan pada model yang telah bebas asumsi autokorelasi dan multikolinieritas. Pengujian heterokedastisitas adalah dengan mengamati grafik scatter plot. Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heterokedastisitas. Jika titik-titiknya tidak membentuk suatu pola yang jelas dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat pengaruh heterokedastisitas.



**Gambar. V.2**

Dari gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik pada gambar tidak membentuk suatu pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat adanya gejala heterokedastisitas.

#### **D. Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan metode enter, dimana semua variabel independen digunakan untuk menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini model regresi yang digunakan adalah model regresi berganda, yaitu dengan menggunakan variabel-variabel pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern terhadap kinerja individual pada Hotel di Dumai. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel V.6:

**Tabel.V.6****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.205	3.224		3.165	.004
sisteminformasiakuntansi	.411	.076	.696	5.381	.000
sistempengendalianintern	.382	.151	.156	3.206	.001

a. Dependent Variable: kinerjaindividu

Sesuai dengan hasil analisis regresi pada tabel V.6 maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah:  $Y = 10.205 + 0.411X_1 + 0.382X_2$

Maka dengan kata lain persamaan regresi diatas dapat didefinisikan sebagai berikut:

$\beta_0$  = Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 10.205 artinya jika sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern 0 (nol) maka kinerja individual bernilai 10.205.

$X_1$  = Nilai koefisien regresi variabel sistem informasi akuntansi bernilai 0.411, yang dapat diartikan bahwa setiap peningkatan sistem informasi akuntansi sebesar 1 maka akan terjadi peningkatan kinerja individual sebesar 0.411 dengan asumsi kepercayaan teknologi sistem informasi akuntansi adalah konstan.

$X_2$  = Nilai koefisien regresi variabel sistem pengendalian intern bernilai 0.382, yang dapat diartikan bahwa setiap peningkatan sistem pengendalian intern sebesar 1 maka akan terjadi peningkatan kinerja individual sebesar 0.382

dengan asumsi kepercayaan teknologi sistem informasi akuntansi adalah konstan.

### E. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa besar variasi dalam variabel independen mampu menjelaskan bersama-sama variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel V.7**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 <sup>a</sup>	.547	.514	.99228	1.484

a. Predictors: (Constant), sistem pengendalian intern, sistem informasi akuntansi

b. Dependent Variable: kinerja individu

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi diketahui bahwa  $R^2$  pada penelitian ini adalah sebesar 0.547 (54.7%). Dengan demikian variabel sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern dapat menjelaskan variabel kinerja individual pada Hotel di Dumai adalah sebesar 54.7% dan 45.3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

### F. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis maka dilakukan dua pengujian yaitu uji parsial (t) dan uji simultan (F). Uji parsial (t) dilakukan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua, yaitu untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan uji simultan (F) dilakukan untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Untuk mengetahui apakah variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh efektivitas penggunaan dan kepercayaan pada teknologi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual pada Hotel di Dumai dapat diketahui dengan melakukan uji F atau dengan uji ANOVA. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ , dengan tingkat keyakinan 95% atau dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) adalah 5%. Adapun hasil statistic uji F yaitu :

**Tabel V.8**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.269	2	16.635	16.895	.000 <sup>a</sup>
	Residual	27.569	29	.985		
	Total	60.839	31			

a. Predictors: (Constant), sistem pengendalian intern, sistem informasi akuntansi

b. Dependent Variable: kinerja individu

Hasil dari uji  $F$  diperoleh nilai sebesar 16.895, dengan tingkat signifikan p-value 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang artinya lebih kecil dari nilai  $\alpha$ . Sehingga diputuskan bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya, secara bersama-sama variabel sistem pengendalian intern dan sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pada Hotel di Dumai. Keputusan ini didukung oleh P-value yang berada dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000 dimana secara statistik nilai ini sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima dan dibuktikan.

### G. Pengujian Secara Parsial ( Uji t )

Uji t dilakukan untuk menguji apakah secara parsial variabel independen mempengaruhi variabel dependen,  $H_0$  diterima jika terhitung,  $\leq t$  table atau apabila signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima dan apabila signifikan  $> 5\%$  maka hipotesis ditolak. Hasil pengujian Uji t dapat dilihat pada tabel V.9. dibawah ini,

**Tabel.V.9**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.205	3.224		3.165	.004
Sistem informasi akuntansi	.411	.076	.696	5.381	.000
Sistem pengendalian intern	.382	.151	.156	3.206	.001

a. Dependent Variable: kinerjaindividu

Penjelasan dari Tabel diatas adalah sebagai berikut :

- a. Hasil uji parsial (t) pada model regresi linear berganda diperoleh nilai  $t = 5,381$  dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$  , maka  $H_0$  1 ditolak dan  $H_a$  1 diterima, artinya secara parsial variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja individual.
- b. Hasil uji parsial (t) pada model regresi linear berganda diperoleh nilai  $t = 3,206$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  1 ditolak dan  $H_a$  1 diterima, artinya secara parsial variable sistem pengendalian intern berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja individu.

## **H. Pembahasan**

### **a. Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Individual pada Hotel di Dumai**

Hasil dari uji t, variabel sistem informasi akuntansi diperoleh sebesar 13.133 dengan tingkat signifikan p-value 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang artinya lebih kecil dari nilai  $\alpha$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja individual pada Hotel di Dumai

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi dapat memberikan nilai tambah bagi pengguna yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja individual serta Sistem Informasi Akuntansi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Made Ambara Dita dan I Wayan Putra (2016), yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perkembangan sistem informasi akuntansi dapat meningkatkan kinerja dan memungkinkan berbagai kegiatan dapat dilaksanakan dengan cepat, tepat dan akurat, sehingga akhirnya akan meningkatkan produktivitas

Hasil uji hipotesis ini sesuai dengan jawaban responden dalam pengisian kuesioner, bahwa orang yang menjadi responden dalam kuesioner tersebut dapat memahami dengan mudah. sistem informasi akuntansi memperkecil resiko kesalahan dengan menjamin ketelitian dalam pengelolaan dan penyajian data

sehingga mampu memberikan laporan keuangan yang dibutuhkan dengan sangat variatif.

**b. Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan Individual pada Hotel di Dumai**

Hasil dari uji t, variable sistem pengendalian intern diperoleh sebesar 5.381 dengan tingkat signifikan p-value 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang artinya lebih kecil dari nilai  $\alpha$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem pengendalian intern memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable kinerja individual pada Hotel di Dumai.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang menyatakan bahwa komponen-komponen dalam pengendalian intern seperti lingkungan pengendalian intern yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. (Sarita Permata Dewi, 2012:7), dan didukung oleh penelitian terdahulu Sarita Permata Dewi (2012) dan Desmiyawati dan Wulan Witaliza (2012), Marlia Winiawati (2015) yang menyatakan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Permata (2012:7) mengemukakan bahwa komponen-komponen dalam pengendalian internal seperti penaksiran resiko bermanfaat agar perusahaan mengantisipasi terhadap segala resiko yang akan dihadapi dengan adanya hal itu maka karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengantisipasi mengatasi resiko-resiko yang mungkin terjadi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan pengendalian internal yang baik dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kontribusi tersebut tentunya akan berdampak juga bagi kinerja karyawan.

### **c. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Intren terhadap Kinerja Individual pada Hotel di Dumai**

Hasil penguji Hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu pada hotel di dumai.

Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa hotel di dumai akan dapat keuntungan dengan menerapkan sistem informasi akuntansi dan melakukan peningkatan mengikuti perkembangan zaman.

Sistem informasi akuntansi yang diterapkan secara benar dan tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, pengendalian intern yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja. Maka dari itu sistem pengendalian intern sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. yang berpengaruh dalam melakukan tanggung jawab terdapat pada faktor intern yaitu dari perusahaan itu sendiri, contohnya berupa insentif yang di berikan oleh perusahaan.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Astri (2016). Yang hasil penelitian menyimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern secara simultan dan signifikan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja individual.

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Setelah di adakan analisis data yang telah dikemukakan dalam data sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban permasalahan dan sekaligus dalam mencapai tujuan penelitian ini.

1. Pengujian seacara simultan menghasilkan kesimpulan bahwa variabel sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pada hotel di dumai.
2. Pengujian secara parsial, menghasilkan kesimpulan bahwa variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pada hotel di dumai.
3. Pengujian secara parsial, menghasilkan kesimpulan bahwa variabel sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja invidual pada hotel di dumai.

## B. Saran-saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya sistem informasi akuntansi dalam pengembangan sistem informasi akuntansi lebih ditingkatkan, sehingga kinerja individual dapat ditingkatkan.
2. Hendaklah pihak hotel memiliki mengembangkan program penelitian dan pendidikan guna mengajarkan cara menggunakan sistem informasi akuntansi dengan benar.
3. Hendaknya sistem informasi akuntansi dalam pengembangan sistem informasi akuntansi lebih ditingkatkan, sehingga kinerja individual dapat ditingkatkan.
4. Hendaknya pihak Hotel memiliki mengembangkan program pelatihan dan pendidikan guna mengajarkan cara menggunakan sistem informasia kuntansi dengan benar.
5. Hendaknya kemampuan spesialispegawai yang menggunakan system informasi akuntansi lebih ditingkatkan dengan cara memberi kesempatan yang seluas-luasnya kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan formal maupun program pelatihan yang terkait dengan penggunaan system informasi akuntansi.
6. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah atau mengganti variabel independen dalam penelitian ini dengan variabel lain sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A Hall, James. 2010. Sistem Informasi Akuntansi, Edisi 4, Jakarta:Salemba Empat.
- Agus Dwiyanto. 2012 (Jilid Dua). Reformasi Birokrasi Public Di Indonesia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Amin Widjaja Tunggal, 2011. Pengantar Kecurangan Korporasi. Jakarta: Harvarindo.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arens et al. 2011. Jasa Audit dan Assurance, Alih bahasa Amir Abdul Jusuf., Buku 1, 2011, Salemba Empat, Jakarta.
- Ariyantini, Kadek Evi, Sujana,Edy & Darmawan, Nyoman Ari Surya. 2014. Pengaruh Pengalaman Auditor, Tekanan Ketaatan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment (Studi Empiris Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Bali). Jurnal Akuntansi. Vol.2 No.1 Tahun 2014.
- Ashbough, H., Collins, D., and Laford, R., 2014. Corporate Governance the Cost of Equity Capital, Working Paper, University of Iowa.
- Baridwan, Zaki, 2014, Intermediate Accounting, Edisi Ke-8 : BPFE, Yogyakarta.
- Belkaoui, Ahmed Riahi. 2012. Accounting Theory Edisi Kelima. Salemba Empat : Jakarta.
- Bodnar, George H., and William S. Hopwood. 2010. Accounting Information System. Yogyakarta: ANDI.
- Carl S. Warren, dkk. 2014. Accounting Indonesia Adaptation. Jakarta. Salemba. Empat.
- Christianto, dkk. 2017. Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Kompetensi Aparatur dan Peran Audit Internal Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Skpd-Skpd Di Pemprov. Ntb). Simposium Nasional Akuntansi 18. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Corry Magdalena, Harmein dan Nazaruddin. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja

- Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa, *Jurnal Human Falah*, Vol 3, No. 1, 114-132.
- Daniel R. Denison, 2010. *Sistem Pengendalian Internal*. Board of Director IIA.
- Dewi, Sarita Permata. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. *Jurnal Nominal*. Vol.1, No.1.
- Dita, Made Ambara dan I Wayan Putra. 2016. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.15, No.1, ISSN 2302-8556. April 2016.
- Djokosantoso Moeljono*. 2015. *Cultured. Budaya Organisasi Dalam. Tantangan* . Jakarta: PT *Pustaka Binaman Pressindo*.
- Ghozali, Imam. 2010. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hansen, Don R., and Maryanne M. Mowen. 2016. *Akuntansi Manajerial 8*. Edited by Lulu Alfiah. Translated by Deny Arnos Kwary. Vol. 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Hansiadi, Y. H. 2012. *Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Tingkat Desentralisasi Organisasi Implikasi Terhadap Kinerja Manajemen*. Vol. 6 No. 1.
- Hasibuan, P.S. Malayu*. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jimmy L, Gaol.2012. *Human Capital Management Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Public Dan Bisnis*. Jakarta : Penerbit PT Grasindo Anggota IKP.
- Kasandra, Ni Made Ayu dan Gede Juliarsa. 2016. Pengaruh Kualitas Penerapan SIA, Pemanfaatan Dan Kepercayaan Tteknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol 14.1.
- Keban, Yeremias T. 2012. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori, Dan Isu*. Gava Media, Yogyakarta.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2010. *Human Resource Management (Edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mahsun*. 2010. *Metode Penelitian Bahasa*. Jakrta : Rajawali Perss.
- Mulyadi*. 2010. *Sistem Akuntansi*, Edisi ke-3, Cetakan ke-5. Penerbit Salemba. Empat, Jakarta.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**