

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,
PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SENYUM MEDIA
JEMBER**

SKRIPSI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh :

Vita Aprilia Maghfiroh

NIM: 211105030016

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2025

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,
PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SENYUM MEDIA
JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Akuntansi Syariah



Oleh :

Vita Aprilia Maghfiroh
NIM: 211105030016

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2025

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,
PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SENYUM MEDIA
JEMBER**

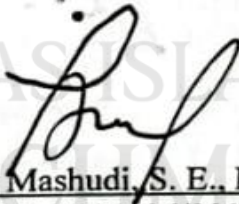
SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Akuntansi Syariah

Oleh :

Vita Aprilia Maghfiroh
NIM: 211105030016

Disetujui Pembimbing


Udik Mashudi, S. E., M.M
NUP/NIND. 2005106/2013056301

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,
PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SENYUM MEDIA
JEMBER**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Akuntansi Syariah

Hari : Selasa
Tanggal : 27 Mei 2025

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris



Nadia Azalia Putri, M.M

NIP. 199403042019032019



Putri Catur Ayu Lestari, S.E.I., M.A

NIP. 199206062020122010

Anggota :

1. Dr. Sofiah, M.E

()

2. Udik Mashudi, S.E., M.M

()

Menyetujui

Dekan Fakultas




Dr. Ubaidillah M. Ag.

NIP. 196812261996031001

MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah [9]: 105)¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Kementerian Agama, Al-Qur'an Dan Terjemahannya (Jakarta: LPMQ Balitbang Kemenag, 2019).

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillah rabbil 'alamin segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik serta hidayahnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sebagai tanda terimakasih, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Pahlawan tanpa tanda jasa dalam keluarga kami, Bapak M. Nur Sugiarto.
Skripsi ini saya persembahkan untuk beliau yang meskipun tidak berkesempatan mengenyam pendidikan hingga bangku perkuliahan, namun dengan kerja keras, keteladanan, serta motivasi dan dukungan yang tiada henti, saya dapat menyelesaikan pendidikan hingga jenjang sarjana.
2. Wanita terhebat dalam hidup saya, Ibu Nur Faidah. Beliau memiliki peran besar dalam setiap langkah perjuangan menyelesaikan studi ini. Semangat, doa, dan kasih sayangnya selalu menjadi sumber kekuatan bagi saya. Saya yakin sepenuhnya, doa Ibu telah menjadi pelindung dalam menjalani kerasnya kehidupan. Terima kasih, Bu.
3. Untuk Kakakku, Heppy Ihwan Wahyudi, dan Adikku, Fajar Muhammad Irsyad, terima kasih atas cinta, dukungan, dan semangat yang selalu mengiringi langkahku.
4. Guru sekolah mulai dari MI sampai SMA dan Dosen-dosen FEBI yang telah memberikan ilmunya kepada saya, semoga ilmu yang diberikan dapat bermanfaat sebagai bekal kehidupan di dunia maupun di akhirat.

5. Teman-teman kelas AKS 1 yang menemani, mensupport serta membantu baik dari materi, tenaga, pikiran serta penyemangat yang namanya tidak bisa saya sebutkan dalam tulisan ini dari awal kuliah, saya ucapkan terimakasih sudah hadir dalam cerita hidup saya.
6. Almamater Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq (KHAS) Jember. Terimakasih atas ilmu-ilmunya, semoga bisa bermanfaat didunia dan diakhirat kelak. Aamiin.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji syukur penulis kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayahnya atas perencanaan, pelaksanaan, dan penyusunan skripsi sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana.

Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dari berbagai pihak skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. H. Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I, M.S.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam.
4. Dr. Nur Ika Mauliyah, M.Ak. selaku Koordinator Program Studi Akuntansi Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Udik Mashudi, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi penulis yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta pikiran dalam membimbing dengan memberi arahan positif kepada penulis, motivasi, semangat, dan yang selalu sabar ketika menghadapi keluh kesah penulis selama ini, yang selalu memberikan penulis saran, masukan dan dukungan sehingga skripsi ini mampu terselesaikan dengan baik.
6. Aminatus Zahriyah, S.E. M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik Program Studi Akuntansi Syariah UIN KHAS Universitas Negeri Kiai Haji Achmad

Siddiq Jember yang telah memberikan persetujuan dan kemudahan terhadap proses skripsi ini.

7. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan pelayanan yang terbaik selama ini.
8. Pihak CV. Senyum Media yang telah berkenan menjadi tempat penelitian dalam skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung
10. Tim penguji skripsi.

Semoga Allah Swt membalas segala kebaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna dan memiliki banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan ke depan. Semoga tulisan ini bermanfaat, khususnya bagi penulis. Aamiin.

Jember, 05 Juni 2025

Penulis

Vita Aprilia Maghfiroh

NIM: 211105030016

ABSTRAK

Vita Aprilia Maghfiroh, Udik Mashudi, 2025 : *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Senyum Media Jember.*

Kata Kunci: Sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja, kinerja karyawan.

Perusahaan bertujuan meraih keuntungan dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Di era teknologi, konsumen menuntut produk berkualitas dengan harga terjangkau, sehingga bisnis harus mampu bersaing dan memenuhi harapan pelanggan. *Commanditaire Vennootschap* adalah persekutuan yang didirikan oleh satu atau lebih sekutu komanditer dengan satu atau lebih sekutu komplementer, untuk menjalankan usaha secara terus menerus.

Rumusan Masalah dalam skripsi ini adalah: 1) Apakah terdapat pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan di CV. Senyum Media Jember? 2) Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Senyum Media Jember? 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Senyum Media Jember? 4) Apakah sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Senyum Media Jember?.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada CV. Senyum Media Jember. 2) Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada CV. Senyum Media Jember. 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Senyum Media Jember. 4) Mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Senyum Media Jember.

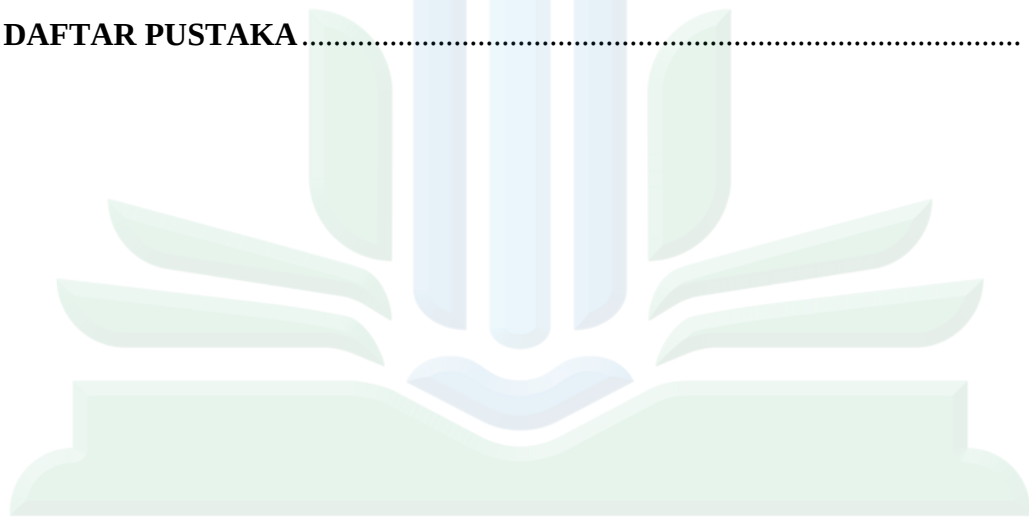
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel dipilih secara acak menggunakan metode *probability sampling* dan dianalisis dengan regresi linier berganda.

Penelitian ini sampai pada simpulan bahwa: 1) Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Senyum Media jember. 2) Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Senyum Media jember. 3) Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Senyum Media jember. 4) Hasil penelitian secara simultan menunjukkan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Senyum Media jember.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN SAMPUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
F. Definisi Operasional	10
G. Asumsi Penelitian	12
H. Hipotesis	13
I. Sistematika Pembahasan	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA	17
A. Penelitian Terdahulu	17
B. Kajian Teori	25
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	44

B.	Populasi dan Sampel	44
C.	Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	46
D.	Analisis Data.....	47
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS		53
A.	Gambaran Obyek Penelitian	53
B.	Penyajian Data	55
C.	Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	58
D.	Pembahasan.....	80
BAB V PENUTUP		83
A.	Simpulan	85
B.	Saran-Saran	86
DAFTAR PUSTAKA		88



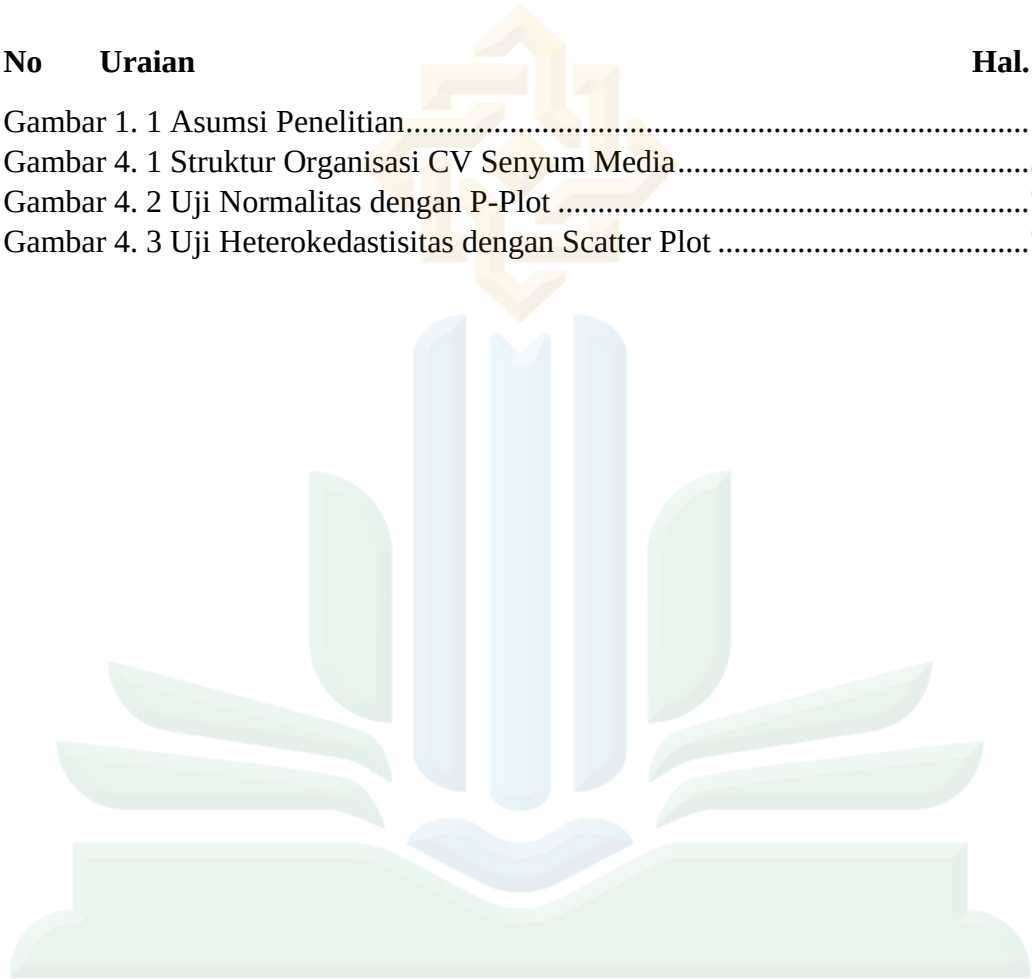
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal.
Tabel 1. 1	Jumlah Personel Yang Dimiliki Oleh Senyum Media	6
Tabel 1. 2	Parameter Dari Variabel.....	10
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3. 1	Tingkat Penilaian Jawaban.....	46
Tabel 4. 1	Tabel Proporsi & Persentase Jawaban Responden X1.1-X1.7	56
Tabel 4. 2	Tabel Proporsi & Persentase Jawaban Responden X2.1-21.7	57
Tabel 4. 3	Tabel Proporsi & Persentase Jawaban Responden X3.1-X3.7	57
Tabel 4. 4	Tabel Proporsi & Persentase Jawaban Responden Y.1-Y.7	58
Tabel 4. 5	Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi	59
Tabel 4. 6	Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal	61
Tabel 4. 7	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	63
Tabel 4. 8	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4. 9	Uji Reliabilitas Sistem Informasi Akuntansi	67
Tabel 4. 10	Uji Reliabilitas Variabel Pengendalian Internal.....	67
Tabel 4. 11	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	68
Tabel 4. 12	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	68
Tabel 4. 13	Uji Normalitas X1 dengan Kolmogorov Smirnov	69
Tabel 4. 14	Uji Normalitas X2 dengan Kolmogorov Smirnov	70
Tabel 4. 15	Uji Normalitas X3 dengan Kolmogorov Smirnov	71
Tabel 4. 16	Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4. 17	Uji Heterokedastisitas dengan Glejser	74
Tabel 4. 18	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 4. 19	Hasil Uji t Dalam Pengujian Hipotesis	76
Tabel 4. 20	Hasil Uji F Dalam Pengujian Hipotesis	78
Tabel 4. 21	Hasil Uji Koefisien Determinan R2	79

DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	Hal.
Gambar 1. 1	Asumsi Penelitian.....	13
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi CV Senyum Media.....	55
Gambar 4. 2	Uji Normalitas dengan P-Plot	72
Gambar 4. 3	Uji Heterokedastisitas dengan Scatter Plot	73



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan kelompok yang berupaya mencapai berbagai tujuan, seperti memperoleh keuntungan dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Seiring kemajuan teknologi, masyarakat menginginkan produk berkualitas dengan harga terjangkau. Oleh karena itu, setiap bisnis harus mampu memenuhi kebutuhan pelanggan dan bersaing dengan perusahaan lain agar tetap unggul di mata publik.²

Persekutuan Komanditer menurut Pasal 1 angka 1 Permenkumham Nomor 17 Tahun 2018 menyebutkan bahwa Persekutuan Komanditer (*Commanditaire Vennotschaap*) yang selanjutnya disebut CV adalah persekutuan yang didirikan oleh satu atau lebih sekutu komanditer dengan satu atau lebih sekutu komplementer, untuk menjalankan usaha secara terus menerus.³

Di tengah persaingan bisnis yang ketat, pengambilan keputusan yang tepat sangat penting. Sistem informasi akuntansi mendukung

² Ranti Melasari, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan di Tembilahan", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 6 No. 1 (Januari, 2017), 1.

³ Peraturan Menteri Hukum dan HAM, Undang-undang Nomor 17 Tahun 2018 tentang Pendaftaran Persekutuan Komanditer, Persekutuan Firma, dan Persekutuan Perdata, pasal 1 ayat (1).

manajemen untuk perencanaan dan operasional perusahaan.⁴ Laporan keuangan yang kredibel memberi sinyal positif kepada *investor* atau *kreditor* dan mengurangi asimetri informasi dengan manajemen.⁵

Sistem informasi akuntansi terdiri dari komponen yang saling terkait untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan informasi guna mendukung pengambilan keputusan dan pengendalian perusahaan.⁶

Perusahaan memerlukan sistem pengendalian internal berupa kebijakan dan prosedur untuk memastikan tercapainya tujuan operasional.⁷ Pengendalian internal yang efektif memudahkan pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang menumbuhkan semangat dan konsistensi dalam beraktivitas. Dalam konteks kerja, motivasi mengarahkan dan mempertahankan perilaku karyawan.⁸

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai peran mereka dalam organisasi. Kinerja mencerminkan pencapaian

⁴ Muhammad Sariffudin, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PSMI Way Kanan", (PhD diss. IAIN Metro, 2023), 1.

⁵ Ravika Mutiara Savitrah et al., "Accounting Information Quality, Board Narrative Disclosure, and the Cost of Debt," Asia Pacific Business and Economics Conference (APBEC 2018): 275. <https://doi.org/10.2991/apbec-18.2019.36>

⁶ Mulyadi, Sistem Informasi Akuntansi (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 145.

⁷ Alvin A. Arens, dkk. *Auditing dan pelayanan verifikasi*, Edisi Kesembilan (Jakarta : Indeks, 2004), 396.

⁸ Muhammad Sariffudin, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PSMI Way Kanan", (PhD diss. IAIN Metro, 2023). 21.

tujuan, pelaksanaan program, dan kebijakan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.⁹

Sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja perlu diperhatikan karena saling berkaitan dengan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan juga bergantung pada kualitas sumber daya manusianya.¹⁰ Perusahaan memerlukan sistem informasi akuntansi yang baik untuk mendukung operasi dan memenuhi kebutuhan informasi manajemen serta pihak eksternal. Sistem informasi akuntansi terkomputerisasi mengurangi risiko kesalahan dan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Perusahaan seperti CV. Senyum Media yang mendistribusikan produk dalam jumlah besar menghadapi beberapa kendala yang dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi operasional. Pengendalian internal perusahaan masih dapat ditingkatkan, khususnya dalam hal kedisiplinan karyawan, seperti ketepatan waktu kehadiran, penyelesaian tugas hingga akhir jam kerja, dan ketidakhadiran tanpa keterangan.

Selain itu, pemahaman sebagian karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab di bidang masing-masing masih perlu ditingkatkan agar tidak berdampak pada suasana kerja dan kinerja perusahaan di masa mendatang.

⁹ Muhammad Rizki, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara” (PhD diss., Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019), 2.

¹⁰ Ibid.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk memahami kinerja karyawan, terutama terkait sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja. Salah satunya adalah studi oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi pada tahun 2018 yang membahas pengaruh motivasi, lingkungan, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember.¹¹ Selain itu, penelitian Dinarizka Leksi Primandaru pada tahun 2017 menekankan bahwa motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor transportasi, khususnya di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX Jember.¹² Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, serta sistem dan pengendalian internal berpengaruh terhadap efektivitas karyawan. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis ketiga variabel ini dalam konteks CV. Senyum Media Jember yang bergerak di bidang perdagangan dan distribusi.

Senyum Media Jember dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki keunggulan dalam penerapan sistem informasi akuntansi berbasis komputer yang efisien, terutama dalam pencatatan stok, harga, dan barang. Hal ini berkontribusi pada peningkatan akurasi data dan meminimalkan kesalahan operasional. Pengendalian internal yang

¹¹ Nur Adha, R. "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Dinas Sosial Kabupaten Jember)" (Ph.D diss, Universitas Muhammadiyah Jember, 2018).

¹² Dinarizky Leksi Primandaru. "Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember." (Ph.D diss., Universitas Muhammadiyah Jember, 2018).

diterapkan juga relatif fleksibel dibandingkan dengan lembaga lain seperti PT Kereta Api Indonesia yang cenderung birokratis, maupun Dinas Sosial Kabupaten Jember yang masih menghadapi hambatan dalam optimalisasi kinerja pegawai.

Dari sisi sumber daya manusia, CV. Senyum Media menunjukkan pengelolaan yang unggul, khususnya dalam aspek motivasi dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dinamis dan terstruktur didukung oleh pemberian insentif non-finansial, peluang pengembangan karier, pelatihan rutin, serta komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya program *Retail Management Trainee (RMT)* yang dirancang untuk mencetak calon pemimpin internal melalui pelatihan dan pendampingan intensif. Program ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam membina dan mengembangkan potensi karyawan sejak dini. Faktor-faktor tersebut menciptakan loyalitas tinggi, semangat kerja yang konsisten, serta produktivitas yang stabil. Keunggulan-keunggulan ini menjadikan CV.

Senyum Media sebagai objek yang tepat dan relevan untuk dianalisis dalam penelitian mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

CV. Senyum Media adalah perusahaan yang menjual peralatan tulis-menulis, fasilitas kantor, perlengkapan domestik, produk perawatan diri, dan alat-alat kesehatan. Karena operasinya berbasis komputer, sistem informasi dan pengendalian internal harus dikelola dengan baik

untuk menghindari kekacauan dalam pencatatan stok dan harga. Selain itu, motivasi kerja karyawan turut menentukan kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan manajemen SDM dan sistem yang baik, CV. Senyum Media dapat menjaga kualitas layanan dan kepercayaan pelanggan.¹³

Tabel 1. 1

Jumlah Personel Yang Dimiliki Oleh Senyum Media

No	Struktur Jabatan Pegawai	Jumlah Tenaga Kerja
1	<i>Supervisor</i>	7
2	<i>Admin</i>	6
3	<i>Kasir</i>	22
4	<i>Pramuniaga</i>	62
5	<i>Multimedia</i>	5
6	<i>Marketing</i>	4
7	<i>Retail Management Trainee</i>	5
8	<i>Driver</i>	4
9	<i>Teknisi</i>	2
10	<i>Office Boy</i>	2
11	<i>Staf Brankas</i>	4
12	<i>Staff Accounting</i>	2
13	<i>Security</i>	5
14	<i>Finance</i>	3
Total Karyawan		133

Sumber: CV. Senyum Media, Jember, 2024

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Senyum Media Jember. Penelitian ini penting untuk mengetahui sejauh mana ketiga faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan.

¹³ Ajeng Larasati, diwawancara oleh Penulis, Jember, 28 November 2024.

B. Rumusan Masalah

Adapun pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan di CV. Senyum Media Jember?.
2. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Senyum Media Jember?.
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Senyum Media Jember?.
4. Apakah sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Senyum Media Jember?.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada CV. Senyum Media Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada CV. Senyum Media Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Senyum Media Jember.
4. Mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Senyum Media Jember.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian dirancang dengan harapan dapat dapat memperkaya pemahaman mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Senyum Media Jember, serta memberikan kontribusi sebagai landasan dalam pengambilan keputusan manajerial perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi CV. Senyum Media

Penelitian ini dapat membantu CV. Senyum Media Jember mencapai tujuan strategis dengan memberikan wawasan untuk meningkatkan sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, serta merancang kebijakan yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

b. Bagi civitas akademika UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Penelitian ini akan menambah pengetahuan UIN KHAS Jember tentang sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja terkait kinerja karyawan, serta menjadi referensi bagi peneliti dan mahasiswa di masa depan.

c. Bagi Penulis

Penulisan penelitian ini memberikan manfaat penting bagi penulis, seperti menambah wawasan, meningkatkan kemampuan

kritis dan analitis, serta mendukung kemajuan karir di masa depan.

d. Bagi Pembaca

Manfaat bagi pembaca adalah pemahaman lebih mendalam tentang topik yang diteliti, wawasan praktis mengenai kinerja karyawan, dan dasar yang kuat untuk mengambil keputusan tentang pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja di perusahaan mereka.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merujuk pada aspek yang dipilih oleh peneliti untuk diperiksa, dengan tujuan memperoleh informasi dan menyusun kesimpulan.¹⁴

a. Variabel Independen Atau Variabel Bebas (X)

Variabel independen adalah variabel yang menyebabkan perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen meliputi sistem informasi akuntansi (X1), pengendalian internal (X2), dan motivasi kerja (X3).

b. Variabel Dependen Atau Variabel Terikat (Y)

Variabel dependen, atau terikat, dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan adalah variabel dependen (Y).

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2015), 38

2. Indikator Variabel

Setelah mengidentifikasi variabel penelitian, perlu ada penjelasan yang jelas dan tegas. Variabel harus dapat diukur, karena penelitian empiris memerlukan pengukuran tertentu.¹⁵

Tabel 1. 2

Parameter Dari Variabel

No	Variabel	Indikator Variabel
1.	Sistem Informasi Akuntansi	1. Proses Pengumpulan Informasi 2. Pengolahan Data 3. Kontrol dan Perlindungan Data 4. Penyediaan Informasi
2.	Pengendalian Internal	1. Kondisi Pengendalian 2. Evaluasi Risiko 3. Penyampaian Informasi dan Komunikasi 4. Kegiatan Pengendalian 5. Kegiatan Pemantauan
3.	Motivasi Kerja	1. Keinginan untuk Mencapai Prestasi 2. Keinginan untuk Berhubungan atau Berafiliasi 3. Keinginan untuk Memiliki Kekuasaan
4.	Kinerja Karyawan	1. Mutu Hasil Kerja 2. Jumlah Pekerjaan yang Diselesaikan 3. Kewajiban atau Akuntabilitas 4. Kolaborasi atau Kerja Tim 5. Kebijakan Pribadi untuk Bertindak atau Proaktif

Sumber: Data diolah dari peneliti terdahulu

F. Definisi Operasional

1. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah perpaduan antara sumber daya manusia dan organisasi keuangan yang bertugas menyediakan

¹⁵ Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Citapustaka, 2019),

informasi keuangan melalui pengumpulan dan pengolahan data transaksi.¹⁶

Sistem informasi akuntansi mengelola formulir, catatan, dan laporan untuk menghasilkan informasi keuangan yang mendukung keputusan dan pengelolaan perusahaan, dengan elemen-elemen saling terhubung untuk menghasilkan laporan yang efektif.¹⁷

2. Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah kebijakan dan prosedur yang melindungi aset perusahaan, memastikan akurasi informasi akuntansi, serta menjamin kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan manajemen.¹⁸

Pengendalian internal adalah prosedur yang dikembangkan dan dilaksanakan untuk menjamin tercapainya tujuan entitas, termasuk kepatuhan terhadap hukum, efisiensi operasi, dan keandalan laporan keuangan.¹⁹

3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses internal atau eksternal yang memotivasi seseorang untuk menjadi antusias dan tekun dalam melakukan kegiatan tertentu.²⁰

¹⁶ Ahmad Fauzi, *Sistem Informasi Akuntansi* (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 25.

¹⁷ Eni Endaryati, *Sistem Informasi Akuntansi* (Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 2021), 14.

¹⁸ Hery, SE, M.Si, *Pengendalian Akuntansi dan Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2014), 12.

¹⁹ Sukrisno Agoes, *Auditing*, (Jakarta : Salemba Empat, 2018), 162.

²⁰ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan* (Sleman: CV. Budi Utama, 2018), 126.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berkontribusi pada pengembangan, pengarahan, dan pengembangan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja.²¹

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai individu atau kelompok dalam organisasi sesuai wewenang, tanggung jawab, dan tujuan, dengan mematuhi hukum serta etika.²²

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan, mencakup kualitas, kuantitas, dan pencapaian sasaran untuk mendukung visi dan misi organisasi.²³

G. Asumsi Penelitian

Sebelum data dikumpulkan, asumsi penelitian harus dijelaskan dengan jelas. Asumsi dasar ini berfungsi sebagai titik awal pemikiran dan diakui oleh peneliti.²⁴ Anggapan dasar memberikan landasan untuk masalah yang diteliti dan membantu merumuskan variabel utama.

²¹ Ibid.

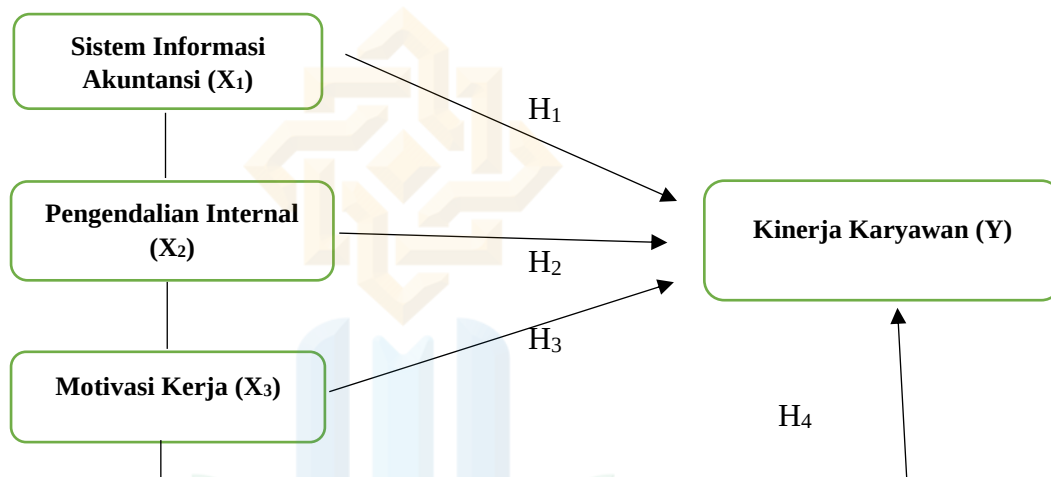
²² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), 176.

²³ Muhammad Rizki, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara" (PhD diss., Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019), 2.

²⁴ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember : UIN KHAS Jember Press, 2021), 41.

Gambar 1. 1

Asumsi Penelitian



Dari bagan di atas, beberapa hipotesis berikut dapat dijelaskan: X1 mempengaruhi Y; X2 mempengaruhi Y; dan X1. X2. dan X3 mempengaruhi Y.

H. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang memerlukan pembuktian, yakni pendapat yang belum final dan harus diuji.²⁵ Sebagai

contoh, hipotesis penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Pengaruh sistem informasi akuntansi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel independen sistem informasi akuntansi (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Penelitian Khairaningrum Mulyanti tahun 2020 menunjukkan bahwa sistem informasi

²⁵ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (Jakarta : Prenanda Media Group, 2014), 134.

akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁶

H1: Sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H0 : Sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh pengendalian internal (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel independen pengendalian internal (X2) menguji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian Muhammad Sariffudin tahun 2023 menunjukkan pengendalian internal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.²⁷

H2 : Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H0 : Pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel independen motivasi kerja (X3) menguji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian Tifani Nur Adind, Muhamad Azis Firdaus, dan Syahrur Agung tahun 2023 menunjukkan motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan

²⁶ Mulyanti Khairaningrum, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Iron Bird Logistics", *Land Journal* Vol.1. No.2. (2020), 187-194, <https://doi.org/10.47491/landjournal.v1i2.711>.

²⁷ Muhammad Sariffudin, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PSMI Way Kanan", (PhD diss. IAIN Metro, 2023).

signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁸

H3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh sistem informasi akuntansi, Pengendalian internal, dan motivasi kerja (X₁, X₂, X₃) terhadap kinerja karyawan (Y)

Untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu sistem informasi akuntansi (X₁), pengendalian internal (X₂), dan motivasi kerja (X₃), memberikan dampak apabila diterapkan bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu kepatuhan kinerja karyawan (Y), dalam meningkatkan kinerja di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Margareta Ni Kadek Swahyuni dan K. Fridagustina Adnantara pada tahun 2020 menunjukkan bahwa pengendalian internal, motivasi kerja, dan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.²⁹

H4 : Sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H0 : Sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

²⁸ Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, and Syahrur Agung, "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, Vol.1. No.3. (2023), 134-143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>.

²⁹ Swahyuni, Margareta Ni Kadek, and K. Fridagustina Adnantara. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Adiartha Udiana." *Journal Research of Accounting* 1.2 (2020): 136-150. <https://doi.org/10.51713/jarac.v1i2.14>

I. Sistematika Pembahasan

Merangkum alur pembahasan skripsi, yang dimulai pada bagian pendahuluan dan berakhir di bab penutup. Sistematika pembahasan ditulis dalam bentuk deskripsi naratif daripada menggunakan daftar isi.³⁰

Daftar urut dari tulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Bab ini menyajikan pendahuluan yang mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, ruang lingkup, definisi operasional, asumsi, hipotesis, dan pembahasan sistematis.

BAB II : Bab ini membahas tinjauan literatur, termasuk teori dan penelitian terdahulu.

BAB III : Bab ini membahas metode penelitian, mencakup jenis, pendekatan, populasi, sampel, serta metode dan alat pengumpulan data.

BAB IV : Bab ini membahas penyajian data dan analisis penelitian, meliputi objek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : Bab ini mencakup kesimpulan dan saran.

³⁰ Ibid., 82.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka melibatkan penelaahan literatur yang relevan untuk memberikan konteks teoritis yang kuat, mendukung topik penelitian, dan memastikan penelitian didasarkan pada pengetahuan yang ada.³¹

A. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan oleh peneliti sebagai referensi, antara lain:

1. Khairaningrum Mulyanti tahun 2020 melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT *Iron Bird Logistics*.” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel non-probabilitas, khususnya *purposive sampling*, yang memilih sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Sampel penelitian terdiri dari 40 karyawan yang terlibat langsung dalam penggunaan sistem informasi akuntansi dan pemanfaatan laporan transaksi operasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan mencakup uji validitas, reliabilitas, analisis

³¹ Ma'aruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015), 149.

korelasi *spearman rank*, regresi sederhana, koefisien determinasi, dan uji t.³²

2. Anggreany Hustia tahun 2020 melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi.” Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang dikombinasikan dengan analisis kuantitatif, melalui metode regresi berganda, uji simultan, dan uji parsial. Sampel penelitian terdiri dari 73 karyawan yang mengisi kuesioner. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.³³
3. Penelitian oleh Ayu Dwi Puspitasari dan Lely Dahlia tahun 2020 berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai” menggunakan pendekatan kuantitatif dan melibatkan pegawai UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih, Bekasi, yang bekerja lebih dari dua tahun sebagai kru penyapu jalan atau pengangkut sampah. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert. Hasilnya menunjukkan bahwa

³² Mulyanti Khairaningrum, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Iron Bird Logistics”, *Land Journal* Vol.1. No.2. (2020), 187-194, <https://doi.org/10.47491/landjournal.v1i2.711>.

³³ Hustia Anggreany, “Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.10. No. 1 (2020), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>.

pengendalian internal, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.³⁴

4. Penelitian oleh Ella Anastasya Sinambela dan Samsul Arifin tahun 2021 berjudul “Studi Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Keberadaan Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal” menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 49 responden melalui metode total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.³⁵
5. Penelitian oleh Nurul Lathifah tahun 2022 berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Senyum Media Jember” menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Instrumen yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara pengendalian internal berpengaruh signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.³⁶

³⁴ Puspitasari, Ayu Dwi, and Lely Dahlia, “Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai,” *Majalah Ilmiah Bijak*, Vol.17. No.1. (2020), 81-93. <https://doi.org/10.31334/bijak.v17i1.828>.

³⁵ Samsul Arifin, and Ella Anastasya Sinambela, “Studi Tentang Kinerja Karyawan ditinjau dari Keberadaan Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal,” *Realible Accounting Journal*, Vol.1. No.1. (2021), 58-70. <https://doi.org/10.36352/raj.v1i1.136>.

³⁶ Nurul Lathifah, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Senyum Media Jember” (Skripsi, UIN KHAS Jember, 2022).

6. Pada tahun 2022. Dimas Azharino Wijaya dan Hero Priono melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan." Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan fakta dan karakteristik populasi secara sistematis dan akurat. Alat analisis yang digunakan adalah Smart Partial Least Square (PLS) versi 3.0. Perumda BPR Bank Daerah Lamongan menjadi subjek penelitian, dengan 34 karyawan sebagai responden. Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis, menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁷
7. Penelitian berjudul "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan" dilakukan oleh Nadia Nurul Septi Wulandari, Kiagus Andi, dan Ade Widiyanti pada tahun 2022. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel karyawan dari 14 Lembaga Keuangan Mikro (LKM) yang bekerja di divisi sistem informasi akuntansi. Variabel independen adalah sistem informasi akuntansi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan metode SEM dengan pendekatan Partial Least Square (PLS), serta uji validitas, reliabilitas, dan pengujian

³⁷ Wijaya, Dimas Azharino, and Hero Priono, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan," *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, Vol.4, No.12. (2022), 5409-5420. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i12.1992>.

hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan³⁸

8. Penelitian oleh Kiryoto Sembiring berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Branch Pamanukan” dilakukan pada tahun 2022 dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan program SPSS versi 20. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Artinya, semakin baik sistem informasi akuntansi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan³⁹

9. Penelitian berjudul “Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Medis Pada Puskesmas di Kota Jambi” oleh Reni Yustien dan Netty Herawaty tahun 2022 menggunakan metode kuantitatif dengan data dari petugas puskesmas. Sampel diambil secara purposive dari 10 puskesmas. Analisis deskriptif digunakan untuk mengevaluasi data.

Hasilnya menunjukkan bahwa pengendalian manajemen dan

³⁸ Wulandari, Nadia Nurul Septi, Kiagus Andi, dan Ade Widiyanti, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan,” *Jurnal Neraca: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Ekonomi Akuntansi*, Vol.6, No.1. (2022), 15-29. <https://doi.org/10.31851/neraca.v6i1.7824>.

³⁹ Sembiring Kiryoto, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pamanukan,” *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol.6, No.2. (2022), 11736-11743. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4314>.

pengendalian internal telah diterapkan dengan baik dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.⁴⁰

10. Penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” oleh Tifani Nur Adind, Muhamad Azis Firdaus, dan Syahrums Agung pada tahun 2023 menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 46 karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor dan dianalisis menggunakan SEM melalui aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴¹
11. Penelitian oleh Muhammad Sariffudin tahun 2023 berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PSMI Way Kanan” menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, secara parsial, sistem informasi akuntansi justru berpengaruh negatif terhadap kinerja.⁴²

⁴⁰ Yustien, Reni, and Netty Herawaty, “Penerapan sistem pengendalian manajemen dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas di Kota Jambi,” *Jurnal Paradigma Ekonomika*, Vol.17. No.1. (2022), 77-84, <https://doi.org/10.22437/jpe.v17i1.17396>.

⁴¹ Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, and Syahrums Agung, “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,” *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, Vol.1. No.3. (2023), 134-143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>.

⁴² Muhammad Sariffudin, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PSMI Way Kanan”, (PhD diss. IAIN Metro, 2023).

12. Penelitian berjudul “Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penjualan dan Pembelian di Toko Cat Jaya Warna” oleh Abdurrahman Alif Pratama tahun 2023 menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian dilakukan di Toko Cat Jaya Warna, Rambipuji, Jember, dengan pengumpulan data primer dan sekunder melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi secara purposive. Hasil penelitian menunjukkan bahwa toko menerapkan sistem penjualan tunai dan pembelian kredit.⁴³

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Persamaan	Perbedaan
1.	Khairaningrum Mulyanti (2020)	Metode kuantitatif, variabel sistem informasi akuntansi dan variabel kinerja karyawan.	Penambahan variabel pengendalian internal dan motivasi kerja
2.	Anggreany Hustia (2020)	Variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan.	Pengubahan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja menjadi sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal.
3.	Ayu Dwi Puspitasari dan Lely Dahlia (2020)	Variabel pengendalian internal, motivasi, dan kinerja pegawai.	Pengubahan variabel kompensasi dan kepemimpinan menjadi sistem informasi akuntansi.
4.	Ella Anastasya Sinambela dan Samsul Arifin (2021)	Variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan kinerja karyawan	Penambahan variabel motivasi kerja
5.	Nurul Lathifah (2022)	variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal	Penambahan variabel motivasi kerja.

⁴³ Abdurrahman Alif Pratama, “Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Dan Pembelian Di Toko Cat Jaya Warna” (Skripsi, UIN KHAS Jember, 2023).

No	Nama Peneliti (Tahun)	Persamaan	Perbedaan
		dan kinerja karyawan.	
6.	Dimas Azharino Wijaya dan Hero Priono (2022)	Variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan kinerja karyawan.	Penambahan variabel motivasi kerja.
7.	Nadia Nurul Septi Wulandari, Kiagus Andi, dan Ade Widiyanti (2022)	Variabel sistem informasi akuntansi dan kinerja karyawan.	Penambahan variabel pengendalian internal dan motivasi kerja.
8.	Kiryoto Sembiring (2022)	Variabel sistem informasi akuntansi dan kinerja karyawan.	.Penambahan variabel pengendalian internal dan motivasi kerja.
9.	Reni Yustien dan Netty Herawaty (2022)	Variabel pengendalian internal dan kinerja karyawan.	Pengubahan sistem pengendalian manajemen menjadi sistem informasi akuntansi dan menambahkan variabel motivasi kerja
10.	Tifani Nur Adind, Muhamad Azis Firdaus, dan Syahrums Agung (2023)	Variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan.	Pengubahan variabel disiplin kerja menjadi sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal.
11.	Muhammad Sariffudin (2023)	Variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan kinerja karyawan	Penambahan variabel motivasi kerja.
12.	Abdurrahman Alif Pratama (2023)	Variabel sistem informasi akuntansi.	Penambahan variabel pengendalian internal, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Sumber : Diolah dari penelitian terdahulu

Berdasarkan uraian dari berbagai penelitian terdahulu yang telah dipaparkan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesamaan fokus terhadap variabel-variabel yang digunakan, yaitu sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Namun, masing-masing penelitian memiliki pendekatan, objek, dan ruang lingkup yang berbeda. Beberapa penelitian menekankan pada sistem

informasi akuntansi dan pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja, sedangkan yang lain menyoroti pentingnya motivasi kerja atau pengendalian internal sebagai faktor dominan.

Penelitian ini hadir dengan menawarkan kontribusi baru melalui penggabungan ketiga variabel independen secara simultan, yaitu sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja, dalam konteks yang spesifik pada CV. Senyum Media Jember. Hal ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta menjadi pembeda dari penelitian sebelumnya yang umumnya hanya mengkaji sebagian dari variabel tersebut.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur yang ada, tetapi juga memberikan dasar empiris bagi pengambilan kebijakan manajerial dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan sistem informasi akuntansi, efektivitas pengendalian internal, serta peningkatan motivasi kerja di lingkungan perusahaan.

B. Kajian Teori

1. Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Jensen dan Meckling memperkenalkan teori keagenan pada tahun 1976. Teori ini menjelaskan bagaimana hubungan antara pemegang saham dan manajemen didasarkan pada prinsip keagenan. Manajer puncak bertindak sebagai agen untuk kepentingan pribadi mereka sendiri, yang terkadang tidak sesuai dengan kepentingan

pemegang saham atau perusahaan.⁴⁴

Berdasarkan teori keagenan, tata kelola perusahaan yang baik diharapkan melalui pengendalian internal yang dipimpin oleh kepala perusahaan. Pemimpin memberikan insentif atau *reward* untuk mendorong karyawan dalam menjalankan pengendalian internal dengan baik.

2. Sistem Informasi Akuntansi

a. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem adalah kumpulan bagian yang bekerja sama satu sama lain dan diatur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴⁵ Data yang disajikan dengan cara tertentu sehingga memberikan makna bagi pemakainya disebut informasi. Untuk menjadi informasi, data harus memiliki nilai dan kualitas tertentu.⁴⁶

Akuntansi adalah proses pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data dalam bentuk laporan keuangan yang berguna

untuk pengambilan keputusan.⁴⁷ Akuntansi adalah proses mencatat, mengklasifikasikan, dan merangkum transaksi

⁴⁴ Davis, James H et al., "Davis, Schoorman, and Donaldson reply: The distinctiveness of agency theory and stewardship theory" *Academy of Management. the Academy of Management Review* 22.3 (1997): 611.

⁴⁵ Sony Warsono, *Akuntansi Pengantar 1*. (Yogyakarta: AB PUBLISHER, 2011), 2.

⁴⁶ Suwardjono, *Akuntansi Pengantar*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2014), 9.

⁴⁷ Eddy Mulyadi S., *Memahami Akuntansi Keuangan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006), 4.

keuangan dalam satuan mata uang, lalu menginterpretasikan hasilnya.⁴⁸

Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang digunakan untuk perencanaan, pengendalian, dan operasional bisnis, yang terus berkembang seiring kompleksitas organisasi. Sistem ini mengumpulkan, memproses, dan menyajikan informasi keuangan yang tepat dan akurat, dengan bantuan teknologi untuk mendukung pengambilan keputusan.

b. Bagian-bagian Sistem Informasi Akuntansi

Ada beberapa bagian sistem informasi akuntansi, antara lain:⁴⁹

- 1) Persepsi Tingkat Kegunaan: keyakinan bahwa suatu sistem dapat meningkatkan kinerja pengguna.
- 2) Persepsi kemudahan yang tinggi, di mana penggunaan teknologi dianggap mudah dan memerlukan sedikit usaha

Sebaliknya, Romney menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi terdiri dari enam bagian:

- 1) Pengguna sistem.
- 2) Metode pengelolaan data.
- 3) Informasi bisnis dan organisasi.
- 4) Software pemrosesan data.

⁴⁸ Rizal Efendi, *Accounting Principles: Prinsip-Prinsip Akuntansi Berbasis SAK ETAP*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2020), 1.

⁴⁹ Winarno. W.W, *Sistem Informasi Akuntansi Edisi Kedua*, (Yogyakarta: STIM YKPN, 2006), 34.

- 5) Infrastruktur TI pendukung sistem akuntansi.
- 6) Keamanan dan kontrol informasi.

Tiga fungsi bisnis penting dapat dilakukan oleh sistem informasi akuntansi dengan bantuan enam komponen ini:

- 1) Merekam dan mengelola informasi organisasi, aset, dan tenaga kerja, termasuk operasi bisnis biasa seperti membeli atau menjual bahan baku.
- 2) Mengolah data menjadi wawasan bagi manajemen dalam perencanaan, pelaksanaan, kontrol, dan evaluasi organisasi.
- 3) Memberikan informasi yang membantu manajemen merencanakan, melaksanakan, mengendalikan,

c. Unsur-Unsur Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah proses yang membantu bisnis menjalankan operasinya demi mencapai tujuan tertentu.

Sistem ini mencakup beberapa elemen utama yaitu:⁵⁰

1) Formulir

Dokumen yang mencatat transaksi keuangan sebagai bukti dan sumber data, yang berfungsi sebagai dasar untuk pencatatan awal data transaksi.

⁵⁰ Muhammad Sariffudin, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PSMI Way Kanan”, (PhD diss. IAIN Metro, 2023). 14.

2) Jurnal

Data-data termasuk data keuangan, dicatat, diklasifikasikan, dan diuraikan dalam catatan akuntansi. Jurnal juga dapat digunakan untuk merangkum informasi keuangan.

3) Buku Besar

Buku ini mencatat dan mengelompokkan data keuangan dari jurnal, menyajikan informasi yang diperlukan untuk laporan keuangan secara ringkas.

4) Buku Pembantu

Buku ini mencakup rekening pembantu yang merinci data keuangan dari rekening spesifik dalam buku besar, memberikan informasi lebih detail.

5) Laporan Keuangan adalah hasil akhir dari proses akuntansi, mencakup neraca, laporan laba rugi, perubahan laba ditahan, serta laporan biaya dan produksi.

d. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi perlu dirancang secara optimal agar memenuhi kebutuhan informasi internal dan eksternal, serta mendukung perencanaan, pengendalian, dan manajemen.

Tujuannya adalah memberikan data akurat untuk pengambilan keputusan, meningkatkan efisiensi operasional, serta memastikan transparansi dan kontrol keuangan.⁵¹

- 1) Menyediakan data bagi pengelola usaha baru.
- 2) Memperbaiki kualitas informasi sistem yang ada, termasuk penggajian.
- 3) Memperkuat pengendalian akuntansi dan perlindungan aset perusahaan.
- 4) Mengurangi biaya administrasi yang terkait dengan pemeliharaan catatan akuntansi.

Sistem informasi akuntansi berfungsi untuk meningkatkan layanan informasi, serta mendukung manajemen dalam perencanaan, pengambilan keputusan, dan pengendalian guna mencapai tujuan perusahaan.

e. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi yang baik menghasilkan informasi berkualitas tinggi, cepat, sesuai kebutuhan, benar, dapat diandalkan, dan menyeluruh yang bermanfaat bagi manajemen dan pihak lain dalam pengambilan keputusan.

Setiap perusahaan harus memiliki tiga tugas utama yang berkaitan dengan sistem informasi akuntansi:⁵²

⁵¹ Mulyadi, *Sistem Informasi Akuntansi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), 132.

⁵² Susanto, Eko Yuli, *Sistem Informasi Otomatis*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2011), 78.

1) Memfasilitasi operasional harian perusahaan.

Agar tetap beroperasi, perusahaan menjalankan berbagai transaksi, termasuk pembelian, penyimpanan, produksi, dan penjualan.

2) Membantu manajemen dalam membuat keputusan yang tepat.

Sistem informasi akuntansi berperan dalam menyediakan data yang dibutuhkan untuk perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan bisnis secara efektif.

3) Memastikan perusahaan memenuhi kewajibannya kepada pihak eksternal.

Perusahaan harus memberikan informasi kepada pihak eksternal seperti pelanggan, pemasok, kreditor, investor, pemegang saham, serikat kerja, analis keuangan, asosiasi industri, dan masyarakat.

f. Pengguna Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi bermanfaat bagi pengguna internal dan eksternal, memenuhi kebutuhan serta harapan mereka dalam pengelolaan data keuangan. Mardi menyatakan bahwa pihak-pihak yang memanfaatkan sistem ini antara lain:⁵³

⁵³ Dr. Mardi, M.Si, *Sistem Informasi Akuntansi*, (Jakarta: Ghania Indonesia, 2011), 42.

- 1) Pihak Internal: Grup ini mencakup manajer yang bertanggung jawab atas pengelolaan operasional dan strategi perusahaan. Untuk membuat keputusan, mereka menggunakan data dan informasi yang diperoleh dari SIA.
- 2) Pihak Eksternal: Ini adalah kelompok orang di luar perusahaan yang ingin mengembangkan perusahaan. Mereka termasuk pemegang saham, kreditor, dan masyarakat umum, dan mereka membutuhkan data dari sistem informasi akuntansi.

g. Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Dimungkinkan untuk mengukur sistem informasi akuntansi penelitian ini dengan menggunakan metrik komponen berikut:⁵⁴

1) Proses Pengumpulan Informasi

Proses pengumpulan informasi merupakan tahap awal dalam sistem informasi akuntansi yang bertujuan untuk menghimpun data transaksi keuangan dan non-keuangan dari berbagai sumber. Informasi ini bisa berasal dari aktivitas operasional perusahaan seperti penjualan, pembelian, pembayaran, dan penerimaan kas. Pengumpulan informasi harus dilakukan secara teliti dan

⁵⁴ Wahyuni, Siska, Novita Indrawati, dan A. Al Azhar. "Pengaruh sistem pengendalian intern, sistem informasi akuntansi, dan kompetensi aparat terhadap akuntabilitas pengelolaan alokasi dana desa: studi empiris desa-desa di Kabupaten Rokan Hulu." *Jurnal ekonomi* Vol.26, No.3 (2018), 101.

sistematis agar tidak ada data yang terlewat, karena kualitas informasi yang akan dihasilkan sangat bergantung pada kelengkapan dan keakuratan data yang dikumpulkan.

2) Pengolahan Data

Mengubah data mentah menjadi informasi akuntansi yang berguna. Proses ini melibatkan pencatatan transaksi ke dalam jurnal, pengklasifikasian ke dalam buku besar, hingga penyusunan laporan keuangan seperti neraca dan laporan laba rugi. Pengolahan data bertujuan untuk menyajikan informasi yang terstruktur dan dapat dipahami oleh pengguna sistem, sehingga mendukung efisiensi dan keakuratan dalam pelaporan keuangan.

3) Kontrol dan Perlindungan Data

Kontrol dan perlindungan data dalam sistem informasi akuntansi mencakup berbagai tindakan yang dirancang untuk menjaga integritas, kerahasiaan, dan keandalan data akuntansi. Ini meliputi penerapan sistem keamanan seperti penggunaan password, pembatasan akses hanya untuk pihak yang berwenang, serta backup data secara berkala untuk mencegah kehilangan informasi akibat kerusakan atau serangan siber. Selain itu, pengawasan melalui audit internal juga penting untuk mencegah kecurangan dan kesalahan dalam pencatatan data.

4) Penyediaan Informasi

Penyediaan informasi berfungsi untuk menyajikan informasi keuangan yang telah diolah kepada pihak-pihak yang membutuhkan, baik internal seperti manajemen, maupun eksternal seperti *investor*, kreditur, dan pemerintah. Informasi yang disediakan mencakup laporan keuangan dan laporan manajerial yang berguna untuk pengambilan keputusan strategis, evaluasi kinerja, serta pemenuhan kewajiban pelaporan. Penyajian informasi harus tepat waktu, akurat, dan disesuaikan dengan kebutuhan pengguna.

3. Pengendalian Internal

a. Pengertian pengendalian internal

Pengendalian internal bertujuan melindungi aset dan keuangan perusahaan, memastikan ketersediaan informasi akuntansi, serta memastikan karyawan mematuhi kebijakan dan ketentuan hukum yang berlaku.⁵⁵

Pengendalian internal berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan memastikan efektivitas sistem dan pemanfaatan sumber daya secara optimal.

⁵⁵ Hery, *Pengendalian Akuntansi dan Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2014), 12.

b. Fokus pengendalian internal

Fokus pengendalian internal termasuk:⁵⁶

- 1) Pengendalian internal memastikan laporan keuangan yang andal bagi kepentingan internal dan eksternal perusahaan.
- 2) Pengendalian internal memastikan kepatuhan perusahaan terhadap hukum serta mendukung operasional yang efektif dan efisien.
- 3) Pengendalian internal meningkatkan efisiensi operasional dengan meminimalkan pemborosan dan penggunaan sumber daya yang tidak optimal.
- 4) Pengendalian internal memiliki keterbatasan seperti gangguan, kolusi, pengabaian, dan kesalahan dalam pengambilan keputusan.

c. Unsur-unsur pengendalian internal

Pengendalian internal mencakup lima komponen, yaitu:⁵⁷

- 1) Lingkungan pengendalian membentuk budaya organisasi, mempengaruhi persepsi karyawan, serta memberikan struktur dan disiplin dalam pengendalian internal.

⁵⁶ Mulyadi, *Sistem Informasi Akuntansi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), 182.

⁵⁷ I Gusti Agung Rai, *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 86.

- 2) Penaksiran risiko mencakup identifikasi dan analisis risiko yang mempengaruhi pencapaian tujuan, menjadi dasar dalam pengelolaan risiko.
- 3) Aktivitas pengendalian mencakup kebijakan dan tindakan untuk memastikan implementasi instruksi manajemen secara efektif.
- 4) Informasi dan komunikasi mencakup pengumpulan dan distribusi data secara tepat waktu, memungkinkan individu menjalankan tugas mereka secara efektif.
- 5) Pemantauan adalah proses evaluasi berkelanjutan untuk memastikan efektivitas pengendalian internal.

d. Pihak yang bertanggung jawab atas pengendalian internal

Pihak-pihak yang bertanggung jawab atas pengendalian internal organisasi termasuk:⁵⁸

- 1) Manajemen bertanggung jawab atas perencanaan dan penerapan pengendalian internal, dengan direktur utama membentuk lingkungan yang mendukung kesadaran pengendalian di seluruh perusahaan.
- 2) Dewan komisaris dan komite audit mengevaluasi kepatuhan manajemen dalam mengembangkan serta menerapkan pengendalian internal secara efektif.
- 3) Internal Auditor

⁵⁸ Sukrisno Agoes, *Auditing*, (Jakarta : Salemba Empat, 2018), 162.

Auditing adalah proses sistematis untuk mengumpulkan dan menyebarkan bukti terkait kegiatan ekonomi, menentukan kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan, dan menyampaikannya kepada pihak terkait.⁵⁹

Auditor internal meninjau efektivitas pengendalian internal organisasi serta memberikan rekomendasi perbaikan.

- 4) Semua karyawan harus memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas dalam pengelolaan informasi pengendalian internal.
- 5) Auditor independen mengaudit laporan keuangan untuk menemukan kekurangan pengendalian internal dan merekomendasikan perbaikannya kepada manajemen, komite audit, atau dewan komisaris.

e. Indikator Pengendalian Internal

COSO menetapkan lima metrik pengendalian internal, yaitu:⁶⁰

1) Lingkungan Pengendalian

Semua elemen pengendalian internal bergantung pada lingkungan pengendalian, yang membentuk

⁵⁹ Luluk Musfiroh, Dwi Suhartini, and Lina Dwi Mayasari. "Kompetensi Auditor Syariah Model Ksoc Ditinjau dari Perspektif Islam." *BAJ: Behavioral Accounting Journal* 4.1 (2021): 261. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.135>

⁶⁰ Sukrisno Agoes, *Auditing: petunjuk praktis pemeriksaan akuntan oleh kantor akuntan publik* (Jakarta selatan: salemba empat, 2017), 160.

disiplin, struktur, dan kesadaran pentingnya pengendalian dalam organisasi.

2) Penilaian Risiko

Salah satu metode yang bisa digunakan organisasi untuk mengelola risiko yang mungkin terjadi adalah dengan melakukan penilaian risiko.

3) Informasi dan Komunikasi

Untuk mendukung pengendalian internal, data yang relevan dan berkualitas diperlukan. Komunikasi efektif memastikan karyawan dapat mengakses dan bertukar informasi guna menjalankan serta mengawasi operasional bisnis.

4) Aktivitas Pengendalian

Pengendalian adalah kebijakan dan prosedur untuk mengurangi risiko, mencakup pemisahan tugas, otorisasi transaksi, dokumentasi yang memadai, pengawasan aset, dan pemeriksaan independen.

5) Aktivitas Pemantauan

Manajemen melakukan pemantauan terus menerus untuk memastikan bahwa pengendalian internal bekerja sesuai dengan rencananya.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah faktor psikologis yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan. Motivasi penting untuk mendorong karyawan bekerja keras dan mencapai hasil optimal.⁶¹

Motivasi muncul dari faktor internal dan eksternal yang membangkitkan semangat untuk beraktivitas.⁶² Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan bekerja dengan semangat, efektif, dan tekun untuk mencapai tujuan perusahaan.⁶³

b. Tujuan Motivasi

Motivasi berperan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan, mendorong mereka bekerja lebih efisien dan efektif. Tujuan utama motivasi adalah:⁶⁴

- 1) Meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas
- 3) Meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja

⁶¹ Mukarromatul Isnaini, Retna Anggitaningsih, Nurul Setianingrum. "HR Development to Enhance BMT UGT Nusantara Capem Balung Jember Employee Performance." *Journal of Economic Sharia Law and Business Studies*, (2023): 74.

⁶² Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala sekolah*, (Sleman: CV. Budi Utama, 2018), 126.

⁶³ Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, and Syahrur Agung, "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, Vol.1. No.3. (2023): 136, <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>.

⁶⁴ Muhammad Rizki, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara" (PhD diss., Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019), 22.

- 4) Mewujudkan lingkungan dan hubungan kerja yang harmonis
- 5) Mendorong loyalitas, kreativitas, serta partisipasi karyawan
- 6) Menumbuhkan kesadaran akan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan

c. Macam-Macam Motivasi

Ada dua jenis motivasi yang dijelaskan sebagai berikut:⁶⁵

1) Motivasi Positif

Ketika manajer memberikan penghargaan atau hadiah kepada pekerja yang bekerja dengan baik, mereka menciptakan motivasi positif, karena pada dasarnya orang suka menerima umpan balik positif.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif, yang menggunakan hukuman untuk meningkatkan kinerja karyawan, dapat meningkatkan semangat kerja sementara karena ketakutan akan hukuman, namun berdampak buruk dalam jangka panjang.

d. Indikator Motivasi

Ada tiga ukuran utama yang menunjukkan motivasi:

1) Keinginan untuk Mencapai Prestasi

Dorongan untuk meraih kesuksesan sesuai standar pribadi memotivasi individu dalam mencapai tujuan kerja.

⁶⁵ Ibid., 23.

2) Keinginan untuk Berhubungan atau Berafiliasi

Kebutuhan akan dukungan dan hubungan hangat mendorong individu untuk membangun kedekatan serta keterikatan dengan orang lain.

3) Keinginan untuk Memiliki Kekuasaan

Kebutuhan untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain dapat mendorong seseorang bertindak tanpa mempertimbangkan perasaan mereka.

5. Kinerja Karyawan

a. Memahami Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pencapaian individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka, dilakukan secara legal dan etis demi mencapai tujuan organisasi.⁶⁶

Kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja dalam perusahaan, mencakup kualitas dan kuantitas, yang harus sesuai dengan peran, keterampilan, dan tanggung jawab mereka.

b. Karakteristik Kinerja Karyawan

Sebagai karyawan organisasi atau perusahaan, ada beberapa sifat yang menunjukkan kinerja tinggi, seperti:⁶⁷

⁶⁶ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), 176.

⁶⁷ Muhammad Sariffudin, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PSMI Way Kanan", (PhD diss. IAIN Metro, 2023). 23.

- 1) Berani membuat keputusan dan menerima risiko yang terkait.
- 2) Menggunakan umpan balik yang konkret dalam setiap aktivitas kerjanya.
- 3) Mencari peluang untuk mewujudkan rencana yang telah dibuat.
- 4) Menetapkan tujuan yang dapat dicapai.
- 5) Merancang strategi kerja yang menyeluruh dan berupaya maksimal untuk mencapainya.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur melalui lima metrik utama, yaitu:⁶⁸

1) Mutu Hasil Kerja

Menilai kerapian, ketelitian, dan relevansi hasil kerja sambil tetap mempertimbangkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

2) Jumlah Pekerjaan yang Diselesaikan

Mengukur jumlah pekerjaan yang selesai dalam periode tertentu, yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas bisnis.

3) Kewajiban atau Akuntabilitas

Menilai sejauh mana karyawan menjalankan tugasnya

⁶⁸ Ibid., 24.

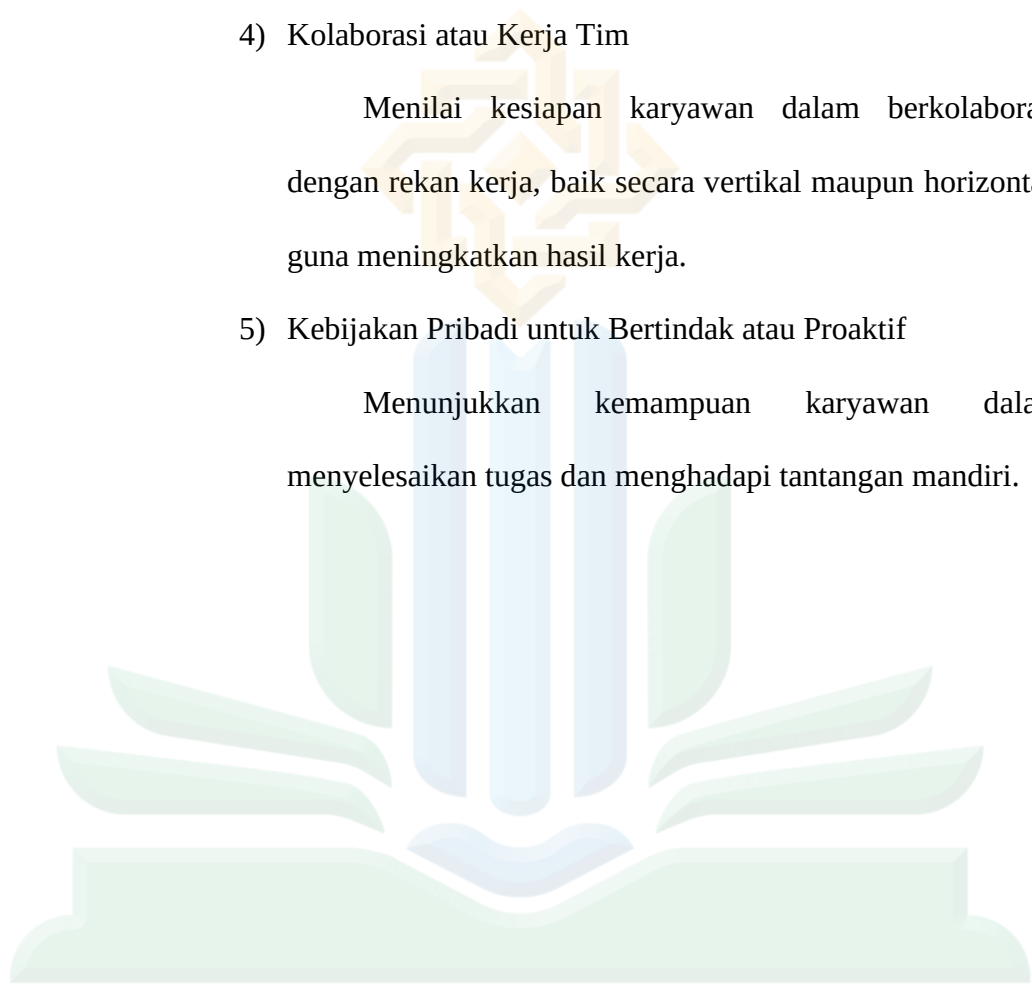
dengan tanggung jawab, termasuk hasil kerja, pemanfaatan fasilitas, dan perilaku di tempat kerja.

4) Kolaborasi atau Kerja Tim

Menilai kesiapan karyawan dalam berkolaborasi dengan rekan kerja, baik secara vertikal maupun horizontal, guna meningkatkan hasil kerja.

5) Kebijakan Pribadi untuk Bertindak atau Proaktif

Menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan mandiri.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang melibatkan data berupa angka dan bilangan.⁶⁹ Penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.⁷⁰

B. Populasi dan Sampel

Populasi mencakup objek, benda alam, dan individu, yang digambarkan sebagai area generalisasi yang terdiri dari bagian-bagian yang menjadi subjek penelitian.⁷¹ Semua karyawan CV. Senyum Media Jember yang berjumlah 133 karyawan adalah subjek penelitian ini.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan dalam penelitian. Teknik sampling digunakan saat populasi besar dan sumber

daya terbatas, dengan tujuan memilih sampel yang mencerminkan populasi.⁷² Dalam penelitian ini, *probability sampling* digunakan;

anggota sampel dipilih secara acak. Tanpa memperhitungkan strata

⁶⁹ Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 220.

⁷⁰ Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, and Rita N. Taroreh. "Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7.3 (2019): 2811-2820. <https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>.

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Bandung : Alfabeta, 2015), 80.

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2018), 137.

populasi, setiap anggota atau elemen populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih (*simple random sampling*).

Rumus Slovin digunakan untuk menghitung ukuran sampel dalam penelitian secara efisien.

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = batas ketelitian yang diinginkan, atau persen kelonggaran ketidaktelitian akibat kesalahan sampel populasi.⁷³

Penelitian ini melibatkan 133 karyawan CV. Senyum Media, dengan proporsi sampel 5% (0.05), sehingga besarnya sampel adalah:

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

$$n = \frac{133}{1 + 133 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{133}{1 + 133 (0.0025)}$$

$$n = \frac{133}{1 + 0.3325}$$

$n = 99.81 \Rightarrow$ diubah dan disesuaikan oleh peneliti menjadi seratus responden.

Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan 100 responden dari staf CV. Senyum Media Jember.

⁷³ Mundir, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Jember : STAIN Jember Press, 2013), 171.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner (Angket) yaitu data primer diperoleh melalui kuesioner dan wawancara dengan narasumber terkait.⁷⁴ Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan kepada responden, baik dalam bentuk terbuka maupun tertutup, tergantung pada ketersediaan pilihan jawaban.⁷⁵ Alat kuesioner menggunakan Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial, dengan indikator variabel sebagai dasar penyusunan pertanyaan. Studi dapat menggunakan *checklist* (✓).⁷⁶

Tabel 3. 1

Tingkat Penilaian Jawaban

No	Jenis jawaban	Skor
1	Sangat Setuju = SS	5
2	Setuju = S	4
3	Ragu-Ragu = RR	3
4	Tidak Setuju = TS	2
5	Sangat Tidak Setuju = STS	1

Sumber: Data diolah

⁷⁴ Ahmad Rofiki, and Hikmatul Hasanah. "Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah* (JIMPA) 4.2 (2024): 679-690. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v4i2.429>.

⁷⁵ Mundir, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Jember : STAIN Jember Press, 2013), 248.

⁷⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, 93.

D. Analisis Data

Analisis data merupakan jenis usaha yang mengikuti pengumpulan data dari semua responden atau sumber lain sebelumnya. Ini mencakup pengumpulan data berdasarkan jenis dan variabel responden, proses pengolahan data numerik yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji kebenaran hipotesis yang diajukan.⁷⁷ Program komputer SPSS versi 26 digunakan untuk melakukan analisis data. SPSS menyediakan program pengolahan data statistik yang hasilnya dapat berupa tabel, grafik, atau berasal dari perhitungan statistik tunggal.⁷⁸

1. Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian bertujuan untuk memastikan kesahihan (validitas) dan konsistensi (reliabilitas) setiap butir pertanyaan.

a. Uji Validitas

Uji validitas memastikan ketepatan item pertanyaan dalam mengukur variabel penelitian. Uji item dengan korelasi Pearson melibatkan perhitungan koefisien korelasi antara skor setiap item pertanyaan dengan skor total instrumen. Kriteria r tabel digunakan untuk menguji signifikansi pada tingkat 5% (0.05) dengan uji dua sisi. Item

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, 147.

⁷⁸ Aminatus Zahriyah, Suprianik et al, *Ekonometrika: Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*, (Jawa Timur: Mandala press, 2021), 12.

dapat dianggap valid jika nilainya positif dan r hitung $> r$ tabel. Jika r hitung $< r$ tabel, item itu tidak valid.⁷⁹

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur konsistensi item pertanyaan dalam mengukur variabel penelitian. Konsistensi tinggi menunjukkan reliabilitas tinggi.⁸⁰ Reliabilitas instrumen penelitian, yang diuji setelah validitas, diukur menggunakan *Cronbach Alpha* (α). Nilai $\alpha \geq 0.8$ menunjukkan reliabilitas tinggi, 0.7 dapat diterima, dan < 0.6 kurang baik.⁸¹

2. Uji Asumsi Klasik

Pemenuhan asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) sangat penting untuk mendapatkan model regresi yang handal dan estimasi yang valid.⁸²

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data, menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dan visualisasi P-Plot, penting untuk memastikan data terdistribusi normal dan representatif terhadap populasi. Nilai $p > 0.05$ pada uji *Kolmogorov-Smirnov* mengindikasikan distribusi normal. Meskipun demikian, P-

⁷⁹ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS* (Ponorogo : CV Wade Group, 2016), 70.

⁸⁰ Agung Widhi Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta : Pandiva Buku, 2016), 97.

⁸¹ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS* (Ponorogo : CV Wade Group, 2016), 79.

⁸² Ibid., 107.

Plot adalah grafik yang menunjukkan hubungan antara dua variabel dan titik data yang diplot di atas sumbu koordinat.

Data berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0.05 , dan tidak normal jika < 0.05 .⁸³

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan linear yang kuat antar variabel bebas dalam model regresi. Dalam model regresi yang baik, variabel bebas tidak seharusnya memiliki korelasi sempurna atau mendekati kata sempurna. Adanya gejala multikolinearitas dapat diidentifikasi dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. $VIF < 10$ dan $tolerance > 0.1$ mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas.⁸⁴

c. Uji Heterokedastisitas

Dalam mode regresi, heterokedastisitas tidak akan terjadi jika varian residual tidak sama sepanjang pengamatan.⁸⁵ Uji heteroskedastisitas menggunakan *scatter plot* dan uji *Glejser*. *Scatter plot* menunjukkan pola residual, sedangkan uji *Glejser* memberikan hasil statistik.

Heteroskedastisitas dalam regresi linier terjadi ketika varians error tidak konstan untuk semua nilai

⁸³ Ibid., 89.

⁸⁴ Ibid., 116.

⁸⁵ Ibid., 12.

variabel independen ini dikenal sebagai metode *Glejser*. Uji *Glejser* mengevaluasi hubungan antara variabel independen dan nilai absolut residu. Hubungan signifikan menunjukkan heteroskedastisitas, yang dapat mempengaruhi validitas hasil regresi.

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, amati pola pada *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat dan residu.⁸⁶

- 1) Heteroskedastisitas terindikasi jika terdapat pola yang jelas pada *scatter plot*, menunjukkan varians error yang tidak konstan di seluruh rentang nilai prediksi.
- 2) Jika titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka heteroskedastisitas tidak terjadi.

3. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda memodelkan hubungan linier antara satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus persamaan yang digunakan untuk regresi ini adalah sebagai berikut:

⁸⁶ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen* (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2020), 139.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :⁸⁷

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi variabel bebas

X_1 : Sistem Informasi Akuntansi

X_2 : Pengendalian Internal

X_3 : Motivasi Kerja

e : Variabel gangguan/error

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan proses statistik untuk menguji kebenaran pernyataan yang diajukan dalam penelitian.

a. Uji t (Parsial)

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk

menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel

terikat. Uji t (parsial) digunakan untuk menilai

pengaruh signifikan setiap variabel bebas secara

individual. Tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$) atau tingkat

keyakinan (0.05) akan digunakan untuk menguji

hipotesis.

⁸⁷ Ibid., 140.

Parameter pemeriksaan ini adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $p\text{-value} < 0.05$,
- 2) Sedangkan H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $p\text{-value} > 0.05$.

b. Uji F (Simultan)

Uji F, atau uji simultan, digunakan untuk menguji pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Kriteria uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Sig kurang dari 0.05 menunjukkan H_a diterima, atau F hitung kurang dari F tabel menunjukkan H_a ditolak.
- 2) Sig lebih dari 0.05 menunjukkan H_a ditolak, atau F hitung lebih dari F tabel menunjukkan H_a diterima.

c. Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1. dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan prediksi yang lebih baik.⁸⁸

⁸⁸ Ibid., 141.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah CV. Senyum Media

Senyum Media, sebuah perusahaan dagang yang dirintis oleh Bapak Kholid Ashari, S.E., alumni Fakultas Ekonomi Universitas Jember angkatan 1986, memulai perjalanannya pada 2 Juli 1987. Dengan modal awal Rp100.000. usaha ini bermula dari sebuah kios kaki lima sederhana berukuran 60x200 cm di trotoar depan Universitas Muhammadiyah Jember. Meski sederhana, kios ini berkembang pesat dan menarik banyak pelanggan dari kalangan mahasiswa, dosen, dan wartawan.

Pada 1988, kios diperbesar dan diberi nama Kios Senyum, serta mulai menjadi agen Majalah Tempo. Tahun 1990-an, Kios Senyum dipercaya oleh banyak penerbit besar, termasuk Kelompok Kompas Gramedia (KKG).

Pada 1992. karena relokasi oleh pemerintah, Kios Senyum pindah ke Jl. Kalimantan dan berganti nama menjadi Toko Senyum Media Jember, memperluas produk ke alat tulis kantor (ATK). Seiring waktu, toko terus berkembang, hingga pada 2004 mendirikan Toko Elcom yang menjual komputer.

Puncaknya, pada 20 Mei 2007. toko berpindah ke Jl. Kalimantan No. 7 dan berganti nama menjadi Senyum Media Stationery. Kini, usaha ini memiliki gedung sendiri seluas 1.200 m² dan membuka cabang di dalam dan luar Jember, menjadi pusat layanan ATK, media cetak, dan teknologi.

Senyum Media kini memiliki 4 toko di Kabupaten Jember, dengan lokasi sebagai berikut:

- a. Jalan Kalimantan 7 Jember, sekaligus Kantor Pusat,
- b. Cabang Jalan Hayam Wuruk 5 B-C,
- c. Cabang Jalan Trunojoyo 21.
- d. Cabang Senyum Media Balung.

Selain itu, Senyum Media telah mendirikan tiga cabang di Bondowoso, Situbondo, dan Lumajang. Adik kandung Abdul Kholik, keduanya lulusan FEB Unej, mengelola bisnis ini dengan nama PT. Senyum Media Nusantara. Struktur organisasi perusahaan Senyum Media telah dibuat dan diperbarui setiap tahun.

2. Visi dan Misi CV. Senyum Media

a. Visi

Mewujudkan pertumbuhan menjadi perusahaan ritel terkemuka, kuat, dan terpercaya, baik di pasar domestik maupun internasional.

b. Misi CV. Senyum Media Jember

- 1) Menjadi pemimpin pasar dalam perdagangan peralatan

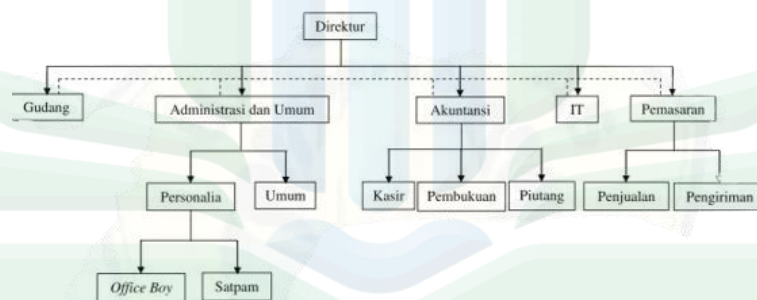
pendidikan, perlengkapan kantor, dan kebutuhan rumah tangga.

- 2) Menjadi mitra utama bagi konsumen ritel, korporasi, dan pemerintah.
- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang unggul dan membanggakan.
- 4) Meningkatkan tanggung jawab sosial dan lingkungan.

3. Struktur Organisasi CV. Senyum Media

Gambar 4. 1

Struktur Organisasi CV Senyum Media



Sumber: CV. Senyumindo Mediatama, Jember, 2013.

B. Penyajian Data

Berdasarkan hasil pendataan terhadap 100 responden, diketahui bahwa komposisi responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 44% laki-laki dan 56% perempuan. Persentase ini mengindikasikan bahwa responden perempuan lebih dominan dalam pengisian kuesioner penelitian ini. Komposisi tersebut mencerminkan tingkat partisipasi yang lebih tinggi dari kelompok perempuan dalam memberikan data atau tanggapan selama proses pengumpulan informasi. Meskipun demikian,

keterwakilan responden laki-laki tetap signifikan, sehingga tetap memberikan kontribusi yang berarti dalam menggambarkan permasalahan yang dikaji.

Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari 100 responden melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert, disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 1

Tabel Proporsi & Persentase Jawaban Responden X1.1-X1.7

Hasil Jawaban	Frekuensi (f)	Proporsi (p)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0.001429	0.14 %
Tidak Setuju (TS)	2	0.002857	0.29 %
Ragu-Ragu (RR)	29	0.041429	4.14 %
Setuju (S)	365	0.521429	52.14 %
Sangat Setuju (SS)	303	0.432857	43.29 %
Total	700	1	100%

Sumber : Diolah dari kuesioner

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan yang diajukan, dengan 52.14% memilih “Setuju” dan 43.29% memilih “Sangat Setuju”.

Sebaliknya, hanya sebagian kecil responden yang menyatakan ketidaksetujuan, yaitu 0.14% “Sangat Tidak Setuju” dan 0.29% “Tidak Setuju”, serta 4.14% bersikap “Ragu-Ragu”. Data ini mencerminkan bahwa pernyataan tersebut mendapat dukungan kuat dari mayoritas responden.

Tabel 4. 2**Tabel Proporsi & Persentase Jawaban Responden X2.1-21.7**

Hasil Jawaban	Frekuensi (f)	Proporsi (p)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0.001428571	0.14 %
Tidak Setuju (TS)	1	0.001428571	0.14 %
Ragu-Ragu (RR)	45	0.064285714	6.43 %
Setuju (S)	320	0.457142857	45.71 %
Sangat Setuju (SS)	333	0.475714286	47.57 %
Total	700	1	100%

Sumber : Diolah dari kuesioner

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan yang diberikan, dengan persentase sebesar 45.71% memilih “Setuju” dan 47.57% memilih “Sangat Setuju”. Sementara itu, hanya 0.14% responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, serta 6.43% menyatakan “Ragu-Ragu”. Hal ini mencerminkan tingkat penerimaan yang sangat tinggi dari responden terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4. 3**Tabel Proporsi & Persentase Jawaban Responden X3.1-X3.7**

Hasil Jawaban	Frekuensi (f)	Proporsi (p)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0.001429	0.14 %
Tidak Setuju (TS)	0	0	0.00 %
Ragu-Ragu (RR)	26	0.037143	3.71 %
Setuju (S)	343	0.49	49.00 %
Sangat Setuju (SS)	330	0.471429	47.14 %
Total	700	1	100%

Sumber : Diolah dari kuesioner

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa mayoritas responden memberikan respons positif terhadap pernyataan yang diajukan, dengan 49.00% menyatakan “Setuju” dan 47.14% menyatakan “Sangat Setuju”.

Hanya 0.14% responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, sementara tidak ada responden yang memilih “Tidak Setuju”, dan 3.71% bersikap “Ragu-Ragu”. Temuan ini menunjukkan bahwa pernyataan tersebut mendapatkan dukungan yang sangat kuat dari sebagian besar responden.

Tabel 4. 4

Tabel Proporsi & Persentase Jawaban Responden Y.1-Y.7

Hasil Jawaban	Frekuensi (f)	Proporsi (p)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0.001429	0.14 %
Tidak Setuju (TS)	0	0	0.00 %
Ragu-Ragu (RR)	68	0.097143	9.71 %
Setuju (S)	390	0.557143	55.71 %
Sangat Setuju (SS)	241	0.344286	34.43 %
Total	700	1	100%

Sumber : Diolah dari kuesioner

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan yang diajukan, dengan 55.71% memilih “Setuju” dan 34.43% memilih “Sangat Setuju”. Sebanyak 9.71% responden menyatakan “Ragu-Ragu”, sementara hanya 0.14% yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” dan tidak ada yang memilih “Tidak Setuju”. Hal ini mencerminkan bahwa pernyataan tersebut mendapatkan tingkat persetujuan yang tinggi dari responden.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan kuesioner

mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner yang valid memiliki pertanyaan yang relevan dan tepat. Suatu butir pertanyaan dianggap valid jika r hitung $>$ r tabel.⁸⁹ Uji validitas item menggunakan korelasi Pearson dengan membandingkan skor setiap item dengan skor total kuesioner. Signifikansi korelasi ditentukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% (dua sisi). Dengan jumlah responden (N) 100, derajat kebebasan (df) adalah 98 (100-2), sehingga nilai r tabel adalah 0.1966.

Hasil uji validitas kuesioner terhadap 100 karyawan CV. Senyum Media, menggunakan SPSS versi 26, menunjukkan sebagai berikut:

1) Sistem Informasi Akuntansi

Tabel 4. 5

Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi

Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Sistem Informasi Akuntansi
X1.1	Pearson Correlation	1	.444**	.486**	.500**	.316**	.237*	.295**	.684**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.018	.003	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

⁸⁹ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 51.

Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Sistem Informasi Akuntansi
X1.2	Pearson Correlation	.444**	1	.649**	.289**	.455**	.506**	.245*	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.000	.000	.014	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.486**	.649**	1	.368**	.336**	.380**	.187	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.062	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.500**	.289**	.368**	1	.297**	.216*	.548**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000		.003	.031	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.316**	.455**	.336**	.297**	1	.338**	.347**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.003		.001	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	.237*	.506**	.380**	.216*	.338**	1	.170	.624**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.031	.001		.092	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.7	Pearson Correlation	.295**	.245*	.187	.548**	.347**	.170	1	.573**
	Sig. (2-tailed)	.003	.014	.062	.000	.000	.092		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Sistem Informasi Akuntansi
Sistem Informasi Akuntansi	Pearson Correlation	.684**	.779**	.723**	.660**	.667**	.624**	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Sumber: Lampiran *Output* SPSS versi 26

Semua subvariabel sistem informasi akuntansi (X1.1-X1.7) memiliki nilai r hitung > 0.1966 (r tabel). Oleh karena itu, variabel sistem informasi akuntansi (X1) dinyatakan valid.

2) Pengendalian Internal

Tabel 4. 6

Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal

Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Pengendalian Internal
X2.1	Pearson Correlation	1	.312**	.372**	.181	.271**	.288**	.315**	.606**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.072	.006	.004	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.312**	1	.477**	.407**	.218*	.114	.190	.623**

Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Pengendalian Internal
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.029	.257	.059	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.372**	.477**	1	.296**	.304**	.153	.121	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.002	.128	.232	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.181	.407**	.296**	1	.404**	.310**	.132	.626**
	Sig. (2-tailed)	.072	.000	.003		.000	.002	.190	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.271**	.218*	.304**	.404**	1	.297**	.222*	.601**
	Sig. (2-tailed)	.006	.029	.002	.000		.003	.027	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.6	Pearson Correlation	.288**	.114	.153	.310**	.297**	1	.417**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.004	.257	.128	.002	.003		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.7	Pearson Correlation	.315**	.190	.121	.132	.222*	.417**	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	.001	.059	.232	.190	.027	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Pengendalian Internal	Pearson Correlation	.606**	.623**	.610**	.626**	.601**	.621**	.610**	1

Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Pengendalian Internal
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Sumber: Lampiran *Output* SPSS versi 26

Semua item pengendalian internal (X2.1-X2.7) memiliki r hitung > 0.1966 , sehingga variabel X2 dinyatakan valid.

3) Motivasi Kerja

Tabel 4. 7

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Correlations									
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Motivasi Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.313**	.351**	.363**	.422**	.227*	.363**	.650**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000	.023	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.313**	1	.573**	.263**	.182	.389**	.194	.640**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.008	.070	.000	.053	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.351**	.573**	1	.262**	.258**	.267**	.240*	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.008	.010	.007	.016	.000

Correlations									
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Motivasi Kerja
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	.363**	.263**	.262**	1	.458**	.352**	.306**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.008		.000	.000	.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	.422**	.182	.258**	.458**	1	.360**	.340**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.070	.010	.000		.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.6	Pearson Correlation	.227*	.389**	.267**	.352**	.360**	1	.339**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.007	.000	.000		.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.7	Pearson Correlation	.363**	.194	.240*	.306**	.340**	.339**	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.053	.016	.002	.001	.001		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.650**	.640**	.646**	.665**	.646**	.649**	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Sumber: Lampiran *Output* SPSS versi 26

Semua item motivasi kerja (X3.1-X3.7) memiliki r hitung > 0.1966 , sehingga variabel X3 dinyatakan valid.

4) Kinerja Karyawan

Tabel 4. 8

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations									
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	.408**	.254*	.095	.114	.077	.145	.502**
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.346	.259	.447	.151	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	.408**	1	.399**	.339**	.146	.279**	.245*	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.148	.005	.014	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	.254*	.399**	1	.375**	.241*	.259**	.177	.604**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.000	.016	.009	.078	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.4	Pearson Correlation	.095	.339**	.375**	1	.448**	.413**	.330**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.346	.001	.000		.000	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.5	Pearson Correlation	.114	.146	.241*	.448**	1	.562**	.354**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.259	.148	.016	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.6	Pearson Correlation	.077	.279**	.259**	.413**	.562**	1	.336**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.447	.005	.009	.000	.000		.001	.000

Correlations									
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Kinerja Karyawan
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.7	Pearson Correlation	.145	.245*	.177	.330**	.354**	.336**	1	.604**
	Sig. (2-tailed)	.151	.014	.078	.001	.000	.001		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.502**	.615**	.604**	.668**	.683**	.672**	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Sumber: Lampiran Output SPSS versi 26

Semua item kinerja karyawan (Y.1-Y.7) memiliki r hitung > 0.1966 , sehingga variabel Y dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, menggunakan koefisien *Cronbach's alpha*, dilakukan untuk memastikan konsistensi dan keandalan data kuesioner dalam mengukur variabel penelitian. Kriteria reliabilitas: nilai $\alpha > 0.6$. Hasil uji reliabilitas untuk variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja, dan kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut:

1) Sistem Informasi Akuntansi

Tabel 4. 9**Uji Reliabilitas Sistem Informasi Akuntansi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.798	7

Sumber: Lampiran *Output* SPSS versi 26

Komponen instrumen penelitian dianggap dapat diandalkan karena nilai *Cronbach's Alpha* untuk sistem informasi akuntansi mencapai 0.798, yang melebihi ambang batas signifikansi 0.6 yang ditentukan dalam penelitian sebelumnya.

2) Pengendalian Internal

Tabel 4. 10**Uji Reliabilitas Variabel Pengendalian Internal**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.715	7

Sumber: Lampiran *Output* SPSS versi 26

Komponen instrumen penelitian untuk pengendalian internal dapat diandalkan karena nilai *Cronbach's Alpha* mencapai 0.715, yang melebihi ambang batas signifikansi 0.6 yang ditentukan dalam penelitian sebelumnya.

3) Motivasi Kerja

Tabel 4. 11**Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	7

Sumber: Lampiran *Output* SPSS versi 26.

Komponen instrumen penelitian untuk motivasi kerja dapat diandalkan karena nilai *Cronbach's Alpha* mencapai 0.766, yang melebihi ambang batas signifikansi 0.6 yang ditentukan dalam penelitian sebelumnya.

4) Kinerja Karyawan

Tabel 4. 12**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.725	7

Sumber: Lampiran *Output* SPSS versi 26

Komponen instrumen penelitian untuk kinerja karyawan dapat diandalkan karena nilai *Cronbach's Alpha* mencapai 0.725, yang melebihi ambang batas signifikansi 0.6 yang ditentukan dalam penelitian sebelumnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data (*Kolmogorov-Smirnov* dan *P-Plot*) penting jika data mewakili populasi. Hasil uji untuk keempat variabel (sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja, dan kinerja karyawan) ada pada tabel berikut.

Tabel 4. 13

Uji Normalitas X1 dengan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48679877
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.081
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.021 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.282
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Lampiran *Output* SPSS versi 26

Uji normalitas (Tabel 4.13) pada variabel sistem informasi akuntansi menunjukkan nilai signifikansi

(0.282) > 0.05. Oleh karena itu, variabel tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4. 14

Uji Normalitas X2 dengan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42537471
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.073
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.155 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.572
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Lampiran *Output* SPSS versi 26

Hasil uji normalitas untuk variabel pengendalian internal, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.14. menunjukkan nilai signifikansi 0.572. yang lebih besar dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk

analisis selanjutnya.

Tabel 4. 15

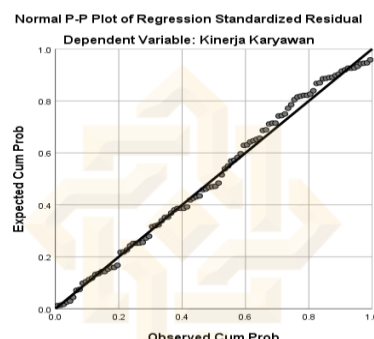
Uji Normalitas X3 dengan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61539931
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.064
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.031 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.326
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Lampiran *Output* SPSS versi 26

Tabel 4.15 menunjukkan variabel motivasi kerja berdistribusi normal (nilai signifikansi $0.326 > 0.05$), sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Gambar 4. 2
Uji Normalitas dengan P-Plot



Sumber: Lampiran *Output* SPSS versi 26

Gambar 4.2 Data penelitian tersebar merata di sepanjang garis diagonal, membentuk pola simetris. Pola ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas (melihat nilai $VIF < 10$ dan toleransi > 0.1) dilakukan untuk memastikan tidak adanya hubungan linier sempurna antar variabel independen (sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil uji disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 16
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sistem Informasi Akuntansi	.846	1.182
	Pengendalian Internal	.848	1.180
	Motivasi Kerja	.996	1.004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

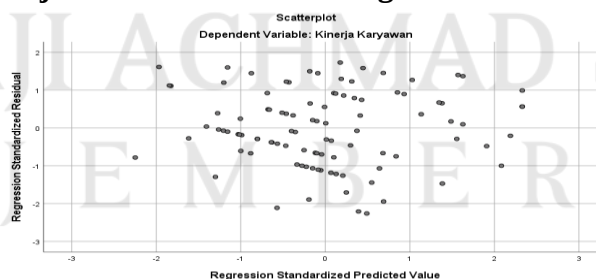
Sumber: Lampiran Output SPSS versi 26

Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya multikolinearitas karena nilai toleransi semua variabel independen ($X_1=0.846$, $X_2=0.848$, $X_3=0.996$) > 0.1 dan nilai VIF ($X_1=1.182$, $X_2=1.180$, $X_3=1.004$) < 10 .

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas (menggunakan *Scatter Plot* dan *Glejser*) dilakukan untuk memastikan varian residual konstan di semua pengamatan dalam model regresi.

Gambar 4. 3
Uji Heterokedastisitas dengan Scatter Plot



Sumber: Lampiran Output SPSS versi 26

Gambar 4.3 menunjukkan hasil uji

heteroskedastisitas yang dilakukan dengan SPSS, di mana titik-titik tersebar acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa pola yang jelas. Ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas, sehingga pengujian tambahan dapat dilanjutkan.

Tabel 4. 17

Uji Heterokedastisitas dengan Glejser

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.226	2.430		-.093	.926
	Sistem Informasi Akuntansi	-.005	.051	-.011	-.104	.917
	Pengendalian Internal	.053	.053	.110	.996	.322
	Motivasi Kerja	.022	.050	.044	.436	.664
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Lampiran *Output* SPSS versi 26

Tabel 4.17 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas tidak signifikan untuk semua variabel independen, sehingga tidak ada heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 18

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.806	4.400		1.774	.079
Sistem Informasi Akuntansi	.218	.093	.228	2.346	.021
Pengendalian Internal	.314	.096	.317	3.264	.002
Motivasi Kerja	.179	.091	.176	1.968	.052

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran *Output* SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 4.18, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah: $Y = 7.806 + 0.218X_1 + 0.314X_2 + 0.179X_3$ (dimana X_1 = Sistem Informasi Akuntansi, X_2 = Pengendalian Internal, X_3 = Motivasi Kerja).

$$Y = 7.806 + 0.218X_1 + 0.314X_2 + 0.179X_3 + e$$

Rumus berikut dapat digunakan untuk menjelaskan analisis regresi linear berganda:

- a. Jika variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja (X) bernilai nol, maka konstanta kinerja karyawan (a) adalah 7.806, dan nilai prediksi kinerja karyawan (Y) adalah 7.806.

- b. Meningkatnya sistem informasi akuntansi (X1) sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.218 (21.8%), dan sebaliknya.
- c. Peningkatan 1% pada pengendalian internal (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.314 (31.4%), dan sebaliknya.
- d. Peningkatan 1% pada motivasi kerja (X3) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.179 (17.9%), dan sebaliknya.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t (uji parsial) digunakan untuk menguji pengaruh signifikansi masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$. Hasil uji t disajikan pada tabel koefisien (SPSS versi 26). Hasil uji parsial berikut:

Tabel 4. 19

Hasil Uji t Dalam Pengujian Hipotesis

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.806	4.400		1.774 .079
	Sistem Informasi Akuntansi	.218	.093	.228	2.346 .021
	Pengendalian Internal	.314	.096	.317	3.264 .002

Motivasi Kerja	.179	.091	.176	1.968	.050
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Lampiran *Output SPSS* versi 26

Hasil Uji Hipotesis 1: Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ditunjukkan dalam tabel 4.19, nilai t hitung 2.346 lebih besar daripada nilai t tabel 1.660, dan nilai signifikan 0.021 kurang dari 0.05. Dengan data ini, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga kinerja karyawan dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi.

Hasil Uji Hipotesis 2 : Pengaruh Pengendalian Internal (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji hipotesis 2 (Tabel 4.19) menunjukkan variabel pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 3.264 > t tabel = 1.660; p = 0.002 < 0.05). Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Hasil Uji Hipotesis 3 : Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji hipotesis 3 (Tabel 4.19) menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 1.968 > t tabel = 1.660; p = 0.05). Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_3) diterima. Perlu dicatat bahwa nilai p tepat di ambang batas

signifikansi.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen (sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (2.70) atau signifikansi < 0.05 . Hasil uji F disajikan pada tabel berikut: (df pembilang = 3. df penyebut = 96).

Tabel 4. 20
Hasil Uji F Dalam Pengujian Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.294	3	53.431	9.629	.000 ^b
	Residual	532.706	96	5.549		
	Total	693.000	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi						

Sumber: Lampiran *Output* SPSS versi 26

Hasil Uji Hipotesis 4 : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (X1), Pengendalian Internal (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji hipotesis 4 (Tabel 4.20) menunjukkan pengaruh simultan variabel independen (sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja) terhadap kinerja

karyawan signifikan (F hitung = 9.629 > F tabel = 2.70; $p = 0.000 < 0.05$). H_0 ditolak dan H_4 diterima.

c. Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai R^2 berkisar antara 0-1. Hasil untuk model yang meliputi variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 21

Hasil Uji Koefisien Determinan R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481^a	.231	.207	2.356
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi				

Sumber: Lampiran *Output* SPSS versi 26

Nilai R^2 sebesar 0.207 menunjukkan bahwa 20.7% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja. Sisanya, 79.3% ($1 - 0.207 = 0.793$), dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

D. Pembahasan

Penelitian ini berfokus pada pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Senyum Media Jember. Pembahasan akan berfokus pada menjawab pertanyaan penelitian yang dirumuskan.

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Senyum Media Jember.

Analisis menunjukkan pengaruh signifikan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan CV. Senyum Media Jember ($t_{hitung} = 2.346 > t_{tabel} = 1.660$; $p = 0.021 < 0.05$). Hasil ini mendukung temuan Khairaningrum Mulyanti tahun 2020 dan menyarankan CV. Senyum Media Jember untuk mengoptimalkan sistem informasi akuntansi guna meningkatkan produktivitas karyawan. Sistem informasi akuntansi yang efisien dan akurat memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik dan peningkatan efisiensi kerja.⁹⁰

Menurut *Agency Theory*, manajemen sebagai agen memiliki tanggung jawab untuk mengelola perusahaan secara efisien demi kepentingan pemilik. Sistem Informasi Akuntansi (SIA) memegang peran penting dalam mendukung transparansi dan akuntabilitas. Hasil uji SPSS menunjukkan bahwa SIA berpengaruh signifikan

⁹⁰ Mulyanti Khairaningrum, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Iron Bird Logistics", *Land Journal* Vol.1. No.2. (2020), 187-194, <https://doi.org/10.47491/landjournal.v1i2.711>.

terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem yang baik mampu meningkatkan efisiensi kerja, memungkinkan evaluasi kinerja yang objektif, dan memperkuat pengawasan internal. Dengan demikian, SIA menjadi salah satu instrumen yang membantu manajemen mengurangi potensi konflik keagenan dan mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

2. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan di CV. Senyum Media Jember.

Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Senyum Media Jember ($t_{\text{hitung}} = 3.264 > t_{\text{tabel}} = 1.660$; $p = 0.002 < 0.05$). Karyawan menilai pengendalian internal penting untuk efisiensi operasional, akurasi laporan keuangan, keamanan aset, dan kepatuhan hukum.⁹¹ Temuan ini konsisten dengan penelitian Sariffudin tahun 2023 yang menunjukkan pengaruh positif pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

Menurut *Agency Theory*, manajemen sebagai agen bertanggung jawab untuk bertindak sesuai dengan kepentingan pemilik. Dalam praktiknya, perbedaan kepentingan ini dapat menimbulkan konflik agensi yang perlu dikendalikan. Pada perusahaan yang menjual peralatan tulis-menulis, fasilitas kantor, perlengkapan domestik, produk perawatan diri, dan alat-alat

⁹¹ Wijaya, Dimas Azharino, and Hero Priono, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan," *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, Vol.4, No.12. (2022), 5409-5420. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i12.1992>.

kesehatan, pengendalian internal berfungsi sebagai mekanisme penting untuk mengawasi kinerja karyawan. Hasil uji SPSS menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengawasan dan prosedur kerja yang baik mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, efisien, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian, pengendalian internal menjadi alat penting dalam mengurangi risiko penyimpangan dan menjaga keselarasan antara tujuan manajemen dan pemilik.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan di CV. Senyum Media Jember.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Senyum Media Jember ($t_{\text{hitung}} = 1.968 > t_{\text{tabel}} = 1.660$; $p = 0.05$). Motivasi kerja yang tinggi berkontribusi pada semangat kerja, tanggung jawab, dan efisiensi karyawan.⁹² Temuan ini sejalan dengan penelitian Adind, Firdaus, dan Agung tahun 2023 yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perlu dicatat bahwa nilai p mendekati ambang batas signifikansi (0.05).

Menurut *Agency Theory*, manajemen sebagai agen memiliki kewajiban untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai harapan pemilik. Salah satu upaya untuk menyelaraskan kepentingan agen

⁹² Jufrizen, Jufrizen, and F. P. Hadi. "Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja." *Sains Manajemen* 7.1 (2021): 36.

dan prinsipal adalah dengan memberikan motivasi kerja yang tepat kepada karyawan, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja. Hasil uji SPSS menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa insentif, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya berdampak pada hasil kerja individu, tetapi juga berperan dalam mengurangi potensi konflik agensi melalui penciptaan komitmen yang lebih kuat terhadap tujuan organisasi.

4. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di CV. Senyum Media Jember.

Sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 9.629$; $p = 0.000$). Ketiga variabel menjelaskan 23.1% ($R^2 = 0.231$) dari varians kinerja karyawan. Persamaan regresi: $Y = 7.806 + 0.218X_1 + 0.314X_2 + 0.179X_3 + e$. Temuan ini didukung oleh penelitian Swahyuni dan Adnantara tahun 2020.

Menurut *Agency Theory*, konflik antara pemilik dan manajemen dapat diatasi dengan menyelaraskan tujuan melalui mekanisme tertentu. Sistem Informasi Akuntansi, pengendalian

internal, dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, sedangkan motivasi kerja mendorong tanggung jawab individu. Kombinasi ketiganya membantu mengurangi risiko konflik agensi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan analisis dan diskusi sebelumnya tentang pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Senyum Media Jember, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Senyum Media Jember ($t_{\text{hitung}} = 2.346 > t_{\text{tabel}} = 1.660$; $p = 0.021 < 0.05$). H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Senyum Media Jember ($t_{\text{hitung}} = 3.264 > t_{\text{tabel}} = 1.660$; $p = 0.002 < 0.05$). H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Senyum Media Jember ($t_{\text{hitung}} = 1.968 > t_{\text{tabel}} = 1.660$; $p = 0.05$). H_0 ditolak dan H_3 diterima.
4. Nilai F hitung sebesar 9.62 menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. H_0 ditolak dan H_4 diterima.

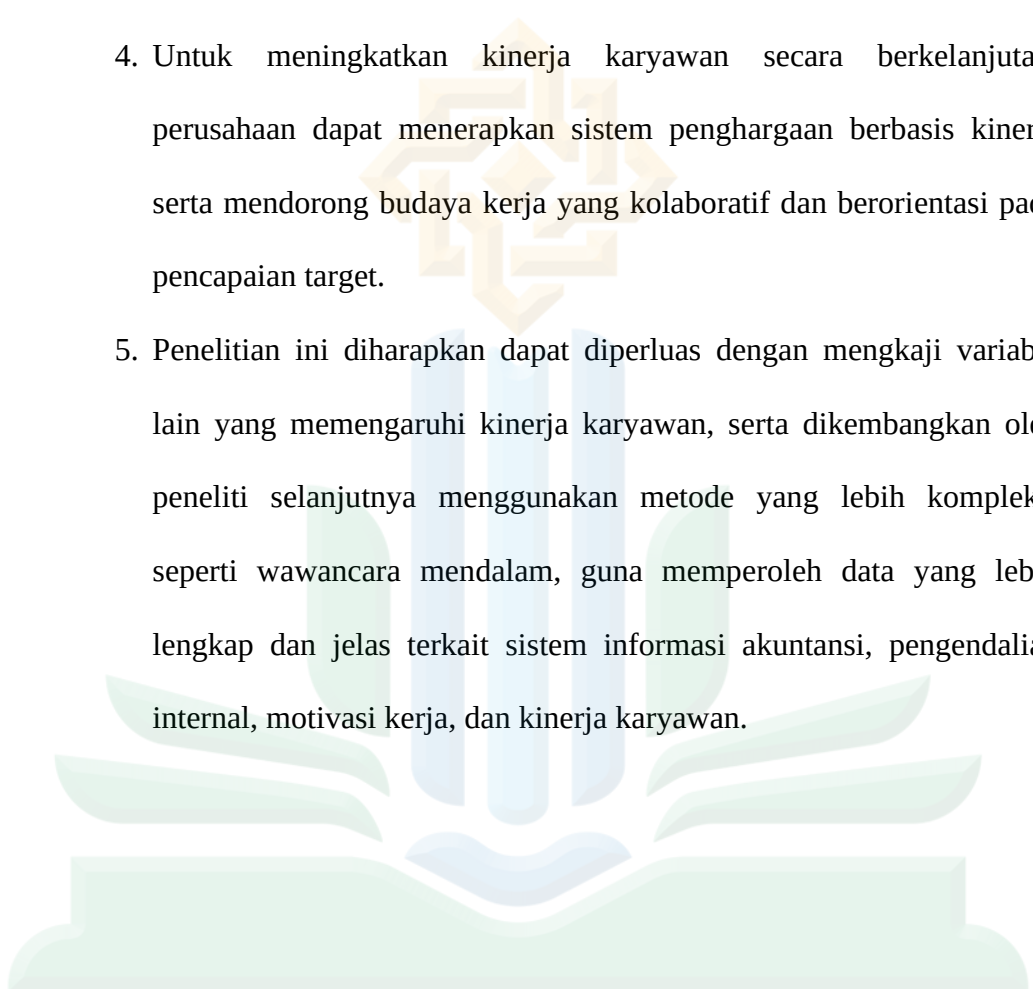
B. Saran-Saran

Peneliti menyarankan kepada pembaca bahwa penelitian ini hanya akan menyelidiki apakah Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, dan Sistem Informasi Akuntansi mempengaruhi kinerja karyawan. Rekomendasi berikut dapat dibuat berdasarkan hasil, diskusi, dan kesimpulan kajian:

1. CV. Senyum Media diharapkan terus meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi yang sudah berjalan, khususnya dalam hal integrasi data antardepartemen dan kecepatan akses informasi. Pelatihan rutin bagi karyawan yang terlibat langsung dalam pengelolaan data akuntansi juga perlu ditingkatkan agar akurasi dan efisiensi pencatatan dapat terus terjaga.
2. Pengendalian internal yang telah diterapkan hendaknya terus diperkuat, terutama dalam aspek kedisiplinan dan pengawasan operasional harian. Perusahaan dapat mempertimbangkan penggunaan sistem evaluasi berbasis kinerja secara periodik, serta memperjelas pembagian tugas dan tanggung jawab antar posisi untuk mencegah kesalahan dan meningkatkan efisiensi kerja.
3. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu CV. Senyum Media disarankan untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, terbuka, dan apresiatif. Program pengembangan karier seperti *Retail Management Trainee (RMT)* yang telah berjalan perlu dipertahankan dan

ditingkatkan agar lebih banyak karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi lebih optimal terhadap perusahaan.

4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, perusahaan dapat menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja serta mendorong budaya kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada pencapaian target.
5. Penelitian ini diharapkan dapat diperluas dengan mengkaji variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan, serta dikembangkan oleh peneliti selanjutnya menggunakan metode yang lebih kompleks, seperti wawancara mendalam, guna memperoleh data yang lebih lengkap dan jelas terkait sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'aruf, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015.

Abdurrahman Alif Pratama, "Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Dan Pembelian Di Toko Cat Jaya Warna." Skripsi, UIN KHAS Jember, 2023.

Adinda, Tifani Nur, Muhamad Azis Firdaus, and Syahrums Agung, "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, Vol.1. No.3. (2023): 134-143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>.

Agoes, Sukrisno, *Accounting*. Jakarta: Salemba Empat, 2018.

Ahmad, Yuliya, Bernhard Tewal, dan Rita N. Taroreh. "Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7.3 (2019). <https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>.

Arifin, Samsul, dan Ella Anastasya Sinambela, "Studi Tentang Kinerja Karyawan ditinjau dari Keberadaan Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal." *Realible Accounting Journal*, Vol.1. No.1. (2021): 58-70. <https://doi.org/10.36352/raj.v1i1.136>.

Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Sleman: CV. Budi Utama, 2018.

Effendi, Rizal. *Accounting Principles*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2020.

Endaryati, Eni, *Sistem Informasi Akuntansi*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 2021.

Fauzi, Ahmad, *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish, 2017.

Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.

Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020.

Hery, *Pengendalian Akuntansi dan Manajemen*. Jakarta: Kencana, 2014.

Hustia Anggreany. "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi," *Jurnal*

Ilmu Manajemen, Vol.10. No. 1 (2020): 81.
<https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>.

Isnaini, Mukarromatul, Retna Anggitaningsih, Nurul Setianingrum. "HR Development to Enhance BMT UGT Nusantara Capem Balung Jember Employee Performance." *Journal of Economic Sharia Law and Business Studies*, (2023): 67-81.

Kurniawan, Agung Widhi, dan Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016.

Mardi, *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Ghania Indonesia, 2011.

Muhammad Rizki. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara." Ph. D diss., Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019.

Muhammad Sariffudin. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PSMI Way Kanan." Ph. D diss. IAIN Metro, 2023.

Mulyadi, Eddy. *Memahami Akuntansi Keuangan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006.

Mulyadi, *Sistem Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat, 2002.

Mulyadi, *Sistem Informasi Akuntansi Suatu Pengantar*. Jakarta: Salemba Empat, 2002.

Mundir, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jember: STAIN Jember Press, 2013.

Musfiroh, Luluk, Dwi Suhartini, and Lina Dwi Mayasari. "Kompetensi Auditor Syariah Model Ksoc Ditinjau dari Perspektif Islam." *BAJ: Behavioral Accounting Journal* 4.1 (2021): 259-275.
<https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.135>.

Nurul Lathifah. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Senyum Media Jember." Skripsi, UIN KHAS Jember, 2022.

Puspitasari, Ayu Dwi, dan Lely Dahlia, "Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai," *Majalah Ilmiah Bijak*, Vol.17. No.1. (2020): 81-93.
<https://doi.org/10.31334/bijak.v17i1.828>.

Rai, I. Gusti Agung, *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.

Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Riyanto, Slamet, dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2020.

Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group, 2016.

Rofiki, Ahmad, Hikmatul Hasanah. "Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 4.2 (2024): 679-690. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v4i2.429>.

Sarwono, Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.

Savitrah, Ravika Mutiara, et al., "Accounting Information Quality, Board Narrative Disclosure, and the Cost of Debt," *Asia Pacific Business and Economics Conference (APBEC 2018)*: 275-280. <https://doi.org/10.2991/apbec-18.2019.36>.

Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2009.

Sembiring, Kiryoto, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pamanukan." *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol.6, No.2. (2022): 11736-11743. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4314>.

Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia membangun Tim Kerja yang Solid untuk meningkatkan Kinerja*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2015.

Susanto, Eko Yuli, *Sistem Informasi Otomatis*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2011.

Suwardjono. *Akuntansi Pengantar*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2014.

Syahrum dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka, 2019.

Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: UIN KHAS Jember Press, 2021.

Wahyuni, Siska, Novita Indrawati, dan A. Al Azhar. "Pengaruh sistem pengendalian intern, sistem informasi akuntansi, dan kompetensi aparat terhadap akuntabilitas pengelolaan alokasi dana desa: studi empiris desa-desa di Kabupaten Rokan Hulu." *Jurnal ekonomi* Vol.26, No.3 (2018): 98-110.

Warsono, Sonny. *Akuntansi Pengantar 1*. Yogyakarta: AB PUBLISHER. 2011.

Wijaya, Dimas Azharino, dan Hero Priono, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan," *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*. Vol.4, No.12. (2022): 5409-5420. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i12.1992>.

Wulandari, Nadia Nurul Septi, Kiagus Andi, dan Ade Widiyanti, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan." *Jurnal Neraca: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Ekonomi Akuntansi*, Vol.6, No.1. (2022): 15-29. <https://doi.org/10.31851/neraca.v6i1.7824>.

Yustien, Reni, and Netty Herawaty, "Penerapan sistem pengendalian manajemen dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas di Kota Jambi." *Jurnal Paradigma Ekonomika*. Vol.17. No.1. (2022): 77-84. <https://doi.org/10.22437/jpe.v17i1.17396>.

Yusuf, Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenanda Media Group, 2014.

Zahriyah, Aminatus, Suprianik, Agung Parmono, dan Mustofa. *Ekonometrika: Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*. Jawa Timur: Mandala press, 2021.

LAMPIRAN LAMPIRAN

Lampiran 1 : Matriks Penelitian

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	METODOLOGI PENELITIAN	RUMUSAN MASALAH
Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Senyum Media Jember	Sistem Informasi Akuntansi	2. Proses Pengumpulan Informasi 3. Pengolahan Data 4. Kontrol dan Perlindungan Data 5. Penyediaan Informasi	• Pendekatan Penelitian Kuantitatif • Jenis Penelitian Asosiatif • Teknik Pengumpulan Data Data Primer dengan Pembagian Kuesioner • Analisis Data ○ Uji Instrumen Penelitian ✓ Uji Validitas ✓ Uji Reliabilitas ○ Uji Asumsi Klasik ✓ Uji Normalitas ✓ Uji Multikolinearitas ✓ Uji Heteroskedastisitas ○ Uji Analisis Regresi Linier Berganda ○ Uji Hipotesis ✓ Uji t ✓ Uji F ✓ Uji Koefisien Determinasi (R-Square)	1. Apakah terdapat pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan di CV. Senyum Media Jember?. 2. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Senyum Media Jember?. 3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Senyum Media Jember?. 4. Apakah sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Senyum Media Jember?.
	Pengendalian Internal	1. Kondisi Pengendalian 2. Evaluasi Risiko 3. Penyampaian Informasi dan Komunikasi 4. Kegiatan Pengendalian 5. Kegiatan Pemantauan		
	Motivasi Kerja	1. Keinginan untuk Mencapai Prestasi 2. Keinginan untuk Berhubungan atau Berafiliasi 3. Keinginan untuk Memiliki Kekuasaan		
	Kinerja Karyawan	1. Mutu Hasil Kerja 2. Jumlah Pekerjaan yang Diselesaikan 3. Kewajiban atau Akuntabilitas 4. Kolaborasi atau Kerja Tim 5. Kebijakan Pribadi untuk Bertindak atau Proaktif		

Lampiran 2 : Surat Pernyataan Keaslian Bermaterai dan Ditandatangani

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vita Aprilia Maghfiroh
 NIM : 211105030016
 Program Studi : Akuntansi Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapa pun.

Jember, 23 April 2025
 Peneliti


 Vita Aprilia Maghfiroh
 NIM. 211105030016



Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Senyum Media Jember”

Kepada YTH:

Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari Karyawan CV. Senyum Media Jember Ditempat

Dengan hormat,

Kuesioner ini diajukan kepada Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari sebagai karyawan CV. Senyum Media Jember yang nantinya akan menjadi responden penelitian. Kuesioner ini semata-mata hanya untuk memenuhi dan membantu pengumpulan data primer penyusunan skripsi yang menjadi tugas akhir peneliti program studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Maka dari itu, peneliti berharap dan memohon bantuan kepada Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini dengan sebenar-benarnya. Atas ketersediaan dan perhatiannya, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

a. Identitas Responden

Nama :

Tempat, tanggal lahir :

Jenis kelamin :

Alamat :

Umur :

Pendidikan Terakhir :

Jabatan/ Bagian :

b. Pernyataan Umum

Isilah kuesioner ini dengan penilaian anda, berilah tanda (√) pada pilihan jawaban anda untuk menyatakan Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

VARIABEL SISTEM INFORMASI AKUNTANSI						
No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Setiap transaksi yang terjadi dicatat secara teratur dan didukung dengan bukti-bukti transaksi yang valid.					
2	Seluruh kegiatan transaksi dicatat menggunakan formulir khusus untuk memastikan keakuratan data yang terkumpul.					
3	Seluruh transaksi yang dilakukan diproses melalui fungsi akuntansi untuk menghasilkan laporan yang terorganisir.					
4	Alat-alat yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi dirancang secara efektif untuk melindungi aset perusahaan dan memastikan keamanan data transaksi.					
5	Seluruh data transaksi disimpan dengan aman di dalam komputer menggunakan sistem yang mendukung pengendalian internal.					
6	Manajer secara rutin melakukan analisis dan peninjauan terhadap informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan					
7	Sistem informasi akuntansi menyediakan data yang relevan dan akurat untuk mendukung kebutuhan informasi perusahaan.					

VARIABEL PENGENDALIAN INTERNAL						
No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian.					
2	Kebijakan, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugas pekerjaan setiap bagian telah diatur secara rinci dalam struktur organisasi.					
3	Kebijakan dan prosedur perusahaan disusun dengan ketat dan terkendali untuk mengantisipasi risiko yang mungkin timbul dalam operasional perusahaan.					
4	Seluruh transaksi yang dilakukan telah sesuai dengan sistem dan kebijakan perusahaan, meminimalkan kemungkinan terjadinya kesalahan atau penyimpangan.					
5	Sistem informasi di perusahaan memastikan bahwa semua kebijakan, prosedur, dan tanggung jawab tersampaikan dengan jelas kepada seluruh karyawan.					
6	Manajemen secara rutin melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan untuk memastikan kepatuhan operasional.					
7	Manajer melakukan pemantauan secara terus-menerus atas kinerja karyawan untuk memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab dilaksanakan sesuai standar yang telah ditetapkan					

VARIABEL MOTIVASI KERJA						
No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, sehingga karyawan dapat mencapai prestasi yang lebih baik.					
2	Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi menjadi motivasi untuk terus meningkatkan kinerja dan mencapai hasil yang optimal.					
3	Bekerja di perusahaan ini memberikan kesempatan untuk berkontribusi dan merasa berguna dalam kehidupan masyarakat.					
4	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan berlangsung dengan baik, menciptakan suasana kerja yang harmonis.					
5	Hubungan kerja antar sesama rekan kerja terjalin dengan baik, mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kolaboratif.					
6	Dalam menyelesaikan masalah, atasan bertindak bijaksana, menunjukkan kemampuan dalam mengelola tanggung jawab dan pengaruhnya secara efektif.					
7	Atasan memiliki peran dalam memberikan arahan dan pengawasan untuk memastikan tujuan perusahaan tercapai.					

VARIABEL KINERJA KARYAWAN						
No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan selalu sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Saya memastikan bahwa setiap pekerjaan yang saya selesaikan memenuhi tingkat keakuratan dan kualitas yang diharapkan.					
3	Saya selalu memastikan pekerjaan diselesaikan tepat waktu sesuai dengan standar kerja yang berlaku.					
4	Saya bertanggung jawab penuh atas tugas dan wewenang yang diberikan kepada saya, serta memastikan pelaksanaannya sesuai dengan harapan.					
5	Saya selalu hadir tepat waktu sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan saya.					
6	Saya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dengan menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan tim.					
7	Saya sangat berminat untuk bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan.					

Lampiran 4: Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>

ISO 9001:2015 CERTIFIED
 ISO 26001:2018 CERTIFIED

Nomor : B-26C /Un.22/7.a/PP.00.9/4/2025 15 April 2025
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
 CV Senyum Media
 Jl. Kalimantan No.7, Krajan Timur, Sumbersari, Kec. Sumbersari, Kab. Jember.

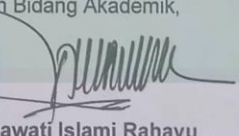
Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama	: Vita Aprilia Maghfiroh
NIM	: 211105030016
Semester	: VIII (Delapan)
Jurusan	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi	: Akuntansi Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Senyum Media Jember di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



An. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik,

 Nurul Widyawati Islami Rahayu

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER



Lampiran 5 : Surat Keterangan Selesai Penelitian



SENYUMINDO MEDIATAMA. CV
 Jl. Kalimantan 25 Jember 68121
 Telp. (0331) 323333, Fax (0331) 333159
 e-mail : senyumindo.mediatama@gmail.com

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
 No.SM.935/S.Ket/TV/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kholid Ashari, S.E., M.M.
 Jabatan : Pimpinan

Memberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas sebagai berikut :

Nama : Vita Aprilia Maghfiroh
 NIM : 211105030016
 Prodi : Akuntansi Syariah
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
 Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Senyum Media Jember.
 Lokasi Penelitian : Senyum Media Stationary Jember
 Lama Penelitian : 5 bulan

Telah selesai melakukan penelitian pada Senyum Media Jember selama 5 bulan terhitung mulai bulan November 2024 – April 2025 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Senyum Media Jember".

demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Jember, 15 April 2025


Kholid Ashari, S.E., M.M.

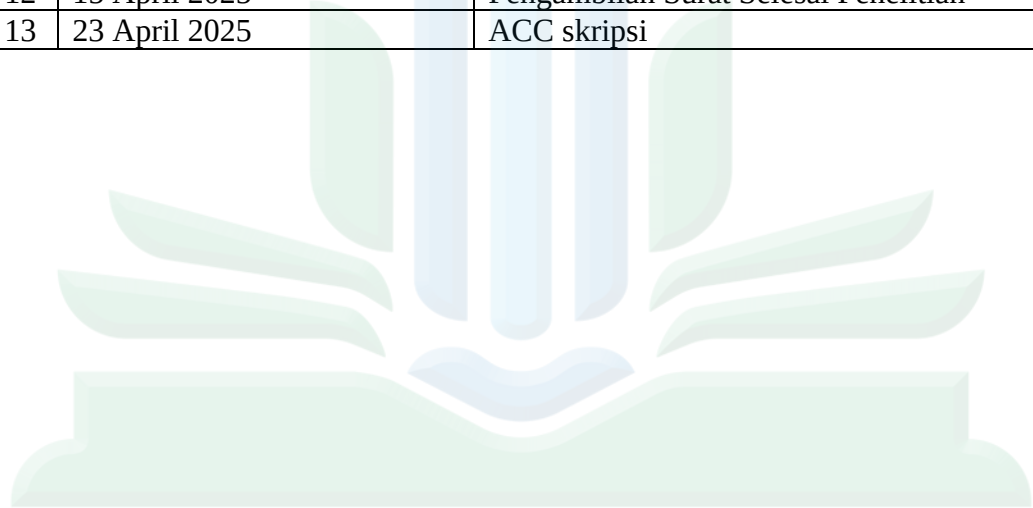


 Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 6 : Jurnal Kegiatan Penelitian

Jurnal Kegiatan Penelitian

No	Tanggal	Uraian Kegiatan
1	29 Juli 2024	Pengajuan judul skripsi
2	31 Juli 2024	ACC judul skripsi
3	6 Agustus – 5 Desember 2024	Penyusunan proposal
4	27 November 2024	Penyerahan surat izin penelitian
5	9 Desember 2024	ACC proposal
6	18 Maret 2025	Seminar proposal
7	18 Februari 2025	Penyebaran kuesioner
8	20 Februari 2025	Pengambilan kuesioner
9	22 Februari 2025	Input data kuesioner ke Ms. Excel
10	24 Februari – 16 April 2025	Analisis data menggunakan SPSS Versi 26
11	10 April – 22 April 2025	Penyusunan naskah skripsi
12	15 April 2025	Pengambilan Surat Selesai Penelitian
13	23 April 2025	ACC skripsi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 7 : Dokumentasi Pengambilan Kuesioner

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 8 : Tabulasi Data dan *Output* SPSS Versi 26

Tabulasi Data Kuesioner Keseluruhan

No	Tabulasi Data Keseluruhan			
	X1	X2	X3	Y
1	29	30	31	28
2	31	30	29	28
3	35	31	27	28
4	35	35	35	35
5	31	30	27	27
6	29	30	29	27
7	31	30	29	29
8	31	30	29	31
9	28	23	32	25
10	35	33	30	28
11	35	33	30	28
12	31	30	31	32
13	34	31	31	33
14	32	32	30	30
15	29	31	31	34
16	34	33	33	29
17	29	29	26	25
18	30	30	29	27
19	31	31	32	33
20	32	34	32	34
21	32	29	32	27
22	31	28	28	28
23	30	29	30	28
24	32	31	33	26
25	31	32	30	32
26	31	27	31	28
27	33	29	31	27
28	32	27	30	27
29	32	31	25	27
30	30	30	26	31
31	31	30	34	24
32	28	29	29	27
33	30	29	29	27
34	30	28	30	28

No	Tabulasi Data Keseluruhan			
	X1	X2	X3	Y
35	28	28	29	28
36	34	33	31	28
37	32	30	28	28
38	29	30	32	29
39	28	30	30	30
40	28	30	26	30
41	28	32	25	25
42	35	35	32	34
43	35	35	32	34
44	31	29	30	30
45	30	30	28	32
46	30	30	28	32
47	31	30	28	31
48	28	30	28	28
49	30	30	31	28
50	28	30	26	30
51	28	31	26	30
52	28	23	25	30
53	28	23	31	31
54	23	30	27	30
55	33	32	30	34
56	33	30	28	33
57	33	33	34	33
58	30	29	30	28
59	29	28	29	28
60	28	30	28	28
61	32	34	34	35
62	28	28	30	28
63	31	27	29	28
64	28	27	29	28
65	31	29	30	27
66	30	27	29	28
67	30	29	31	29
68	30	27	31	31
69	28	28	28	32
70	26	30	33	32
71	30	30	31	27

No	Tabulasi Data Keseluruhan			
	X1	X2	X3	Y
72	26	30	28	29
73	32	30	30	27
74	32	30	30	27
75	29	31	29	26
76	35	30	31	34
77	28	28	30	32
78	30	30	32	33
79	28	30	29	32
80	35	35	30	32
81	26	32	33	30
82	26	30	33	30
83	28	30	28	28
84	28	31	30	30
85	35	33	31	33
86	35	35	30	31
87	35	35	30	31
88	35	35	30	32
89	26	34	35	25
90	25	29	29	30
91	31	30	29	29
92	35	30	27	30
93	35	35	35	35
94	31	30	31	30
95	27	30	29	29
96	33	30	29	29
97	31	30	29	29
98	30	33	27	25
99	35	33	30	29
100	35	33	30	31

Uji Validitas X1

Correlations							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
							Sistem Informasi Akuntansi

X1.1	Pearson Correlation	1	.444**	.486**	.500**	.316**	.237*	.295**	.684**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.018	.003	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.444**	1	.649**	.289**	.455**	.506**	.245*	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.000	.000	.014	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.486**	.649**	1	.368**	.336**	.380**	.187	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.062	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.500**	.289**	.368**	1	.297**	.216*	.548**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000		.003	.031	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.316**	.455**	.336**	.297**	1	.338**	.347**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.003		.001	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	.237*	.506**	.380**	.216*	.338**	1	.170	.624**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.031	.001		.092	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.7	Pearson Correlation	.295**	.245*	.187	.548**	.347**	.170	1	.573**
	Sig. (2-tailed)	.003	.014	.062	.000	.000	.092		.000

	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Sistem Informasi Akuntansi	Pearson Correlation	.684**	.779**	.723**	.660**	.667**	.624**	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Uji Validitas X2

Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Pengendalian Internal
X2.1	Pearson Correlation	1	.312*	.372*	.181	.271*	.288*	.315*	.606**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.072	.006	.004	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.312*	1	.477*	.407*	.218*	.114	.190	.623**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.029	.257	.059	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.372*	.477*	1	.296*	.304*	.153	.121	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.002	.128	.232	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.181	.407*	.296*	1	.404*	.310*	.132	.626**

	Sig. (2-tailed)	.072	.000	.003		.000	.002	.190	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.271*	.218*	.304*	.404*	1	.297*	.222*	.601**
	Sig. (2-tailed)	.006	.029	.002	.000		.003	.027	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.6	Pearson Correlation	.288*	.114	.153	.310*	.297*	1	.417*	.621**
	Sig. (2-tailed)	.004	.257	.128	.002	.003		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.7	Pearson Correlation	.315*	.190	.121	.132	.222*	.417*	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	.001	.059	.232	.190	.027	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Pengendalian Internal	Pearson Correlation	.606*	.623*	.610*	.626*	.601*	.621*	.610*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Uji Validitas X3

Correlations								
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Motivasi Kerja

X3.1	Pearson Correlation	1	.313**	.351**	.363**	.422**	.227*	.363**	.650**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000	.023	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.313**	1	.573**	.263**	.182	.389**	.194	.640**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.008	.070	.000	.053	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.351**	.573**	1	.262**	.258**	.267**	.240*	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.008	.010	.007	.016	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	.363**	.263**	.262**	1	.458**	.352**	.306**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.008		.000	.000	.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	.422**	.182	.258**	.458**	1	.360**	.340**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.070	.010	.000		.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.6	Pearson Correlation	.227*	.389**	.267**	.352**	.360**	1	.339**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.007	.000	.000		.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.7	Pearson Correlation	.363**	.194	.240*	.306**	.340**	.339**	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.053	.016	.002	.001	.001		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.650**	.640**	.646**	.665**	.646**	.649**	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

	N	100	100	100	100	100	100	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Uji Validitas Y

Correlations									
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	.408**	.254*	.095	.114	.077	.145	.502**
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.346	.259	.447	.151	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	.408**	1	.399**	.339**	.146	.279**	.245*	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.148	.005	.014	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	.254*	.399**	1	.375**	.241*	.259**	.177	.604**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.000	.016	.009	.078	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.4	Pearson Correlation	.095	.339**	.375**	1	.448**	.413**	.330**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.346	.001	.000		.000	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.5	Pearson Correlation	.114	.146	.241*	.448**	1	.562**	.354**	.683**

	Sig. (2-tailed)	.259	.148	.016	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.6	Pearson Correlation	.077	.279**	.259**	.413**	.562**	1	.336**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.447	.005	.009	.000	.000		.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.7	Pearson Correlation	.145	.245*	.177	.330**	.354**	.336**	1	.604**
	Sig. (2-tailed)	.151	.014	.078	.001	.000	.001		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.502**	.615**	.604**	.668**	.683**	.672**	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.798	7

Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.715	7

Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	7

Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.725	7

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov X1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48679877
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.081
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.021 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.282
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov X2

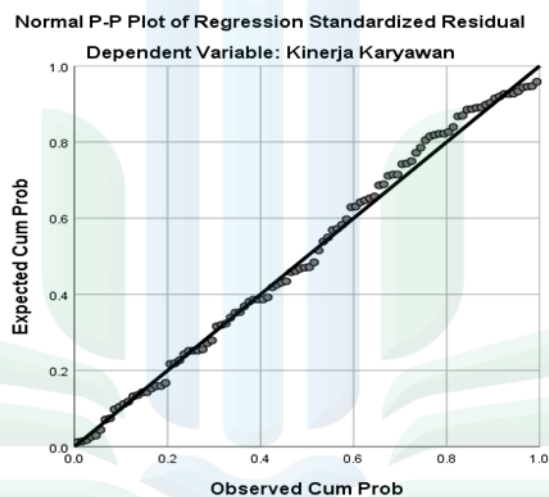
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42537471
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.073
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.155 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.572
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov X3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61539931
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.064
Test Statistic		.094

Asymp. Sig. (2-tailed)	.031 ^c
Exact Sig. (2-tailed)	.326
Point Probability	.000
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

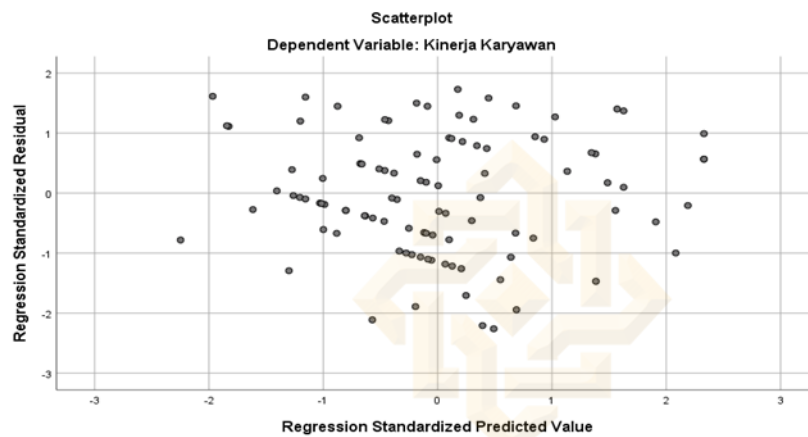
Uji Normalitas P-Plot



Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model		Collinearity Statistics
		Tolerance VIF
1	Sistem Informasi Akuntansi	.846 1.182
	Pengendalian Internal	.848 1.180
	Motivasi Kerja	.996 1.004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan		

Uji Heterokedastisitas dengan Scatter Plot



Uji Heterokedastisitas dengan Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.226	2.430		-.093	.926
	Sistem Informasi Akuntansi	-.005	.051	-.011	-.104	.917
	Pengendalian Internal	.053	.053	.110	.996	.322
	Motivasi Kerja	.022	.050	.044	.436	.664
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Uji Analisis Linier Berganda dan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.806	4.400		1.774	.079

Sistem Informasi Akuntansi	.218	.093	.228	2.346	.021
Pengendalian Internal	.314	.096	.317	3.264	.002
Motivasi Kerja	.179	.091	.176	1.968	.052
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.294	3	53.431	9.629	.000^b
	Residual	532.706	96	5.549		
	Total	693.000	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi						

Uji Koefisien Determinan R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481^a	.231	.207	2.356
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi				

Lampiran 9 : Surat Keterangan Screening Turnitin



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Vita Apriia Maghfiroh
NIM : 211105030016
Program Studi : Akuntansi Syariah
Judul : Pengaruh sistem informasi akuntansi, Pengendalian internal dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Senyum Media Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Drillbit, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Drillbit kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 28 April 2025
Operator Drillbit
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

(Hj. Mariyah Ulfah, M.EI)
NIP. 197709142005012004

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



Lampiran 10 : Surat Keterangan Selesai Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos. 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Vita Aprilia Maghfiroh
 NIM : 211105030016
 Semester : VIII (Delapan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 23 April 2025
 Koordinator Prodi. Akuntansi Syariah,


Dr. Nur Ika Mauliyah, M.Ak.
 NIP. 198803012018012001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R



BIODATA PENULIS



DATA PRIBADI

Nama : Vita Aprilia Maghfiroh
 Tempat, Tanggal Lahir : Lamongan, 17 April 2003
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Alamat : Dusun Tlogoringin, Desa Tlogosadang, RT 001/ RW 002. Kec. Paciran, Kab. Lamongan
 Handphone : +6285730474961
 E-mail : vita651@gmail.com

DATA PENDIDIKAN

2007-2009 : TK Ishlahiyah Tlogoringin
 2009-2015 : MI Tahdzibiyah Sidokelar
 2015-2018 : MTS Mazra'atul Ulum Paciran
 2018-2021 : SMA Mazra'atul Ulum Paciran
 2021-2025 : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R