
The Influence Of Accounting Information Systems, Internal Audit And Human Resources Quality On Employee Performance Of PT. Bumi Berdikari Sentosa

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Audit Internal dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Berdikari Sentosa

Cut Wina Raida Anggraini¹

Dian Puji Puspitasari²

Evi Marlina³

Universitas Muhammadiyah Riau, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Indonesia

cutwina84@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of accounting information systems, internal audit and the quality of human resources on the performance of employees of PT. Bumi Berdikari Sentosa. In this study the method used for data collection is a questionnaire. The population in this study were all employees of PT. Bumi Berdikari Sentosa, which has 55 employees. Sampling using purposive sampling, where 45 of the 55 employees there are 45 employees who become the sample. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis, data quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis test, hypothesis test and determinant coefficient test. The results of the study indicate that the accounting information system has a significant effect on employee performance, internal audit has no significant effect on employee performance and the quality of human resources has a significant influence on employee performance.

Keywords: Accounting information system, Internal Audit, Quality of Human Resources , Employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi, audit internal dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Berdikari Sentosa. Pada penelitian ini metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bumi Berdikari Sentosa yang berjumlah 55 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dimana 45 dari 55 karyawan ada 45 karyawan yang menjadi sample. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisiensi determinan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, audit internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi; Audit Internal; Kualitas Sumber Daya Manusia; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2005). Jika kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan itu baik maka tujuan-tujuan perusahaan juga akan tercapai. Kinerja karyawan yang baik dimana seorang karyawan harus memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan dengan tidak menyimpang dari nilai-nilai yang dianut perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pola tugas pada karyawan maupun tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan

peraturan dan pengawasan demi tercapainya tujuan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan selalu berupaya agar kinerja karyawan di perusahaannya terus meningkat sesuai dengan standar operasional perusahaan.

Kinerja karyawan PT. Bumi Berdikari Sentosa dapat dilihat dari tingkat kinerjanya yang direfleksikan dengan adanya keterlambatan laporan pada setiap department, absensi karyawan dan background pendidikan karyawan. Dimana setiap bulannya semua department wajib memberikan laporan hasil kerja, namun tidak sesuai dengan ekspektasi management untuk melaporkan tepat waktu. Dilihat juga dari absensi karyawan di tahun 2020, dimana setiap bulannya karyawan PT. Bumi Berdikari Sentosa kurang disiplin sehingga banyaknya karyawan yang absen atau tidak hadir dan banyak karyawan PT. Bumi Berdikari Sentosa yang lulusan S1 tetapi masih freshgraduated dan kurang memiliki pengalaman pekerjaan.

Hasil pra survey peneliti tersebut seperti yang terjadi pada saat penyusunan laporan keuangan PT. Bumi Berdikari Sentosa tahun 2019 ditemukannya salah satu cek yang masih beredar. Dengan begitu cek tersebut dikembalikan oleh vendor CV. Golden Abadi Sentosa dengan alasan cek tersebut tidak dapat dicairkan lagi karena sudah melewati masa pencairan dan CV. Golden Abadi Sentosa meminta pembayaran pada bulan September 2020. Namun ditemukan pada laporan kas dengan bukti yang ada bahwa PT. Bumi Berdikari Sentosa telah membayar tunai pada bulan Mei 2020 tetapi pihak CV. Golden Abadi Sentosa membantah bahwa perusahaan tidak menerima dana tersebut.

Hal ini didukung dengan wawancara dengan Direktur Utama PT. Bumi Berdikari Sentosa, "Tahun 2018 dan 2019 PT. Bumi Berdikari Sentosa belum menggunakan sistem sehingga ditemukan pada saat pembuatan laporan keuangan untuk pajak dan finance tahun 2019 ditemukanlah cek gantung yang sudah beredar di CV. Golden Abadi Sentosa atas invoice yang ditagihkan, setelah ditelusuri pada bulan Mei 2020 cek tersebut diganti dengan pembayaran cash ke pihak CV. Golden Abadi Sentosa. Tapi dibulan September pihak CV. Golden Abadi Sentosa menagih kembali untuk transaksi tersebut. Akhirnya kita lakukan audit dan ditemukan pemalsuan tanda tangan atas transaksi tersebut. Padahal ditahun 2018 dan 2019 PT. Bumi Berdikari Sentosa selalu di audit setiap bulannya, tetapi kenapa masih lost juga atas control tersebut, makanya dari situ management berfikir apakah posisi audit internal itu orangnya sudah kompeten atau tidak, setelah ditelusuri lagi background pendidikannya ternyata dia itu lebih fokusnya ke pajak tetapi diposting ke audit internal dan juga masih lemahnya sistem kita saat itu, bisa kamu ingat kita masih menggunakan excel tidak sistem keuangan yang akurat." (Wawancara dengan AF Direktur Utama, 07 Januari 2021).

Dengan kasus tersebut perusahaan masih menggunakan program excel, baik saat menjalankan transaksi maupun menjurnal. Di perusahaan tersebut ketika menjalankan transaksi hanya mencatat apa yang dibayarkan saja atau hanya pengeluaran, baik bank ataupun petty cash. Jadi pencatatan tersebut hanya menggunakan kode sebagai pembeda. Begitu juga saat menjurnal oleh accounting. Lalu, audit internal yang dilakukan oleh perusahaan dilakukan secara rutin, namun auditor tidak kompeten dalam bidangnya sehingga masih gagal dalam penyelesaian kasus tersebut dan dengan terjadinya kecurangan, karyawan PT. Bumi Berdikari Sentosa selalu tidak tepat waktu dalam memberikan laporan, baik laporan keuangan maupun produksi. Disamping itu kualitas sumber daya manusia dilihat juga dari background Pendidikan dimana karyawan dari perusahaan tersebut memiliki banyak karyawan yang lulusan S1 namun masih freshgraduated dan kurang memiliki pengalaman pekerjaan. Hal ini yang menjadi kurang bagusnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Dengan masalah yang terjadi, dapat kita ketahui bahwa masih terdapatnya kelemahan pada pencatatan laporan keuangan yang menggunakan pencatatan manual berupa excel. Seharusnya perusahaan bisa lebih optimal jika menerapkan sistem informasi akuntansi karena mampu menciptakan, menangkap, dan menghasilkan informasi untuk pihak internal maupun eksternal secara lebih efektif. Sistem informasi akuntansi digunakan untuk mempermudah karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tidak dilakukan secara manual.

Karena dengan menerapkan sistem informasi akuntansi dipercaya mampu memperbaiki kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi pada sebuah perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Menurut Putu Khairaningrum Mulyanti (2020), semakin tinggi variabel sistem informasi akuntansi maka semakin mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sementara menurut Dini Ayu Yohana Putri, dkk (2020), semakin tinggi variabel sistem informasi akuntansi maka tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain sistem informasi akuntansi, kinerja karyawan juga dapat dioptimalkan dengan mempunyai audit internal diperusahaan. Dalam perusahaan PT. Bumi Berdikati Sentosa karyawan tersebut masih bisa melakukan tindakan kecurangan dimana perusahaan sudah mempunyai auditor internal. Begitu pentingnya auditor internal dalam perusahaan karena untuk menjalankan atau mengelola keuangan perusahaan juga harus mempunyai seorang audit internal, dimana audit internal dapat menemukan kesalahan yang disebabkan oleh kekeliruan, kecurangan dan lainnya. Audit internal adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan. Tujuan audit internal adalah untuk membantu semua pimpinan perusahaan (manajemen) dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan memberikan analisa, penilaian, saran dan komentar mengenai kegiatan yang diperiksanya (Sawyer, 2015). Menurut Bella Agista (2017) semakin tinggi variabel audit internal dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sementara menurut Dini Widyawati dkk (2019) semakin tinggi variabel audit internal maka tidak mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya adalah kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas mana kala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karena untuk menghasilkan kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia dalam memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Dhita, dkk (2020) semakin tinggi variabel kualitas sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sementara menurut Apriyani, Ai (2019) semakin tinggi variabel kualitas sumber daya manusia maka tidak mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian (Mulyanti, 2020) dengan judul Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Iron Bird Logistics dari Politeknik Pos Indonesia. Dimana dalam penelitian ini penguji menambah dua variabel independen yaitu audit internal dan kualitas sumber daya manusia karena variabel tersebut termasuk faktor yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari kasus tersebut dengan adanya audit internal dapat meminimalkan permasalahan yang muncul yang berkaitan dengan menurunnya kualitas dan kuantitas kinerja dan dengan adanya kualitas sumber daya manusia dapat memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan di berbagai department perusahaan. Variabel independent audit internal didapatkan dari penelitian (Bella Agista, 2017) dengan judul Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia, Tbk., Kantor Cabang Utama Garut dan variabel independent kualitas sumber daya manusia didapatkan dari penelitian (Dhita Gusfita Sari, dkk, 2015) dengan judul Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang.

2. Tinjauan Pustaka

1. KINERJA KARYAWAN

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja dapat berupa

penampilan kerja perorangan maupun kelompok dalam suatu perusahaan. Sinambela (2012), kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Aspek-aspek diatas sejalan dengan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dapat disimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

2. SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

Sistem Informasi Akuntansi menurut Krismiaji (2015:4) adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan mengoperasikan bisnis. Sistem Informasi Akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub sistem/komponen baik fisik maupun non fisik yang salingberhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis 16 untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan. Sistem informasi akuntansi digunakan untuk mempermudah karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tidak dilakukan secara manual.

3. AUDIT INTERNAL

Pengertian Audit Internal adalah kegiatan independen dan objektif beserta konsultasi yang disusun untuk meningkatkan nilai dan operasional organisasi/perusahaan. (IIA, dalam Messier :2005). Pengendalian internal dapat dikatakan efektif apabila keamanan aktiva dalam perusahaan sudah terjamin, lalu tidak terjadi kecurangan dan manipulasi, meningkatkan efisiensi, serta pegawai telah mematuhi prosedur dan kebijakan yang telah ditentukan oleh manajemen. Perusahaan yang mempunyai pengendalian internal yang memadai maka akan dapat mengendalikan operasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan perusahaan yang tidak mempunyai pengendalian internal yang memadai maka akan berdampak negatif bagi perusahaan, seperti lemahnya SPI (Sistem Pengendalian Internal) dan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian dan kesalahan dalam pengambilan keputusan.

4. KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

Menurut Davis dalam Yamit (2013:8) kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Pengertian kualitas kerja karyawan sendiri adalah kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan (Matutina:2001). Sedangkan menurut Ndraha dikutip oleh Rachmawati (2008:4) mengatakan bahwa sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, dan inovatif dengan menggunakan energi seperti intelligence, creativity, dan imagination.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini berjenis Deskriptif Kuantitatif dengan pendekatan survei. Sumber data dalam penelitian ini berupa sumber data primer dan sumber data sekunder. Penelitian ini berlokasi di PT. Bumi Berdikari Sentosa yang terletak di Jalan Kaharuddin Nasution No. 01/988ABC, Simpang Tiga, Bukit Raya, Pekanbaru, Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bumi Berdikari Sentosa dengan total keseluruhan 55 orang yang terditi dari Board of Director, Board of Manager dan staff lainnya (HRD, 2021). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling Jenuh. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kusioner.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan akan berbentuk dalam angka. Dari data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarakan dilakukan analisis dengan menggunakan Software SPSS versi 23. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi, audit internal dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Berdikari Sentosa. Penyebaran kuesioner pada penelitian ini dilakukan di PT. Bumi Berdikari Sentosa yang berada di Jl. Kaharuddin Nasution No. 01/988ABC, Simpang Tiga, Bukit Raya, Pekanbaru. Penyebaran kuesioner penelitian ini dilakukan secara online melalui google form dengan link. Kusioner yang disebarakan sebanyak 55 kusioner dan jumlah yang dikembalikan sebanyak 45 kusioner. Kusioner yang tidak kembali atau menolak untuk mengisi sebanyak 10 kusioner

1. ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai minimum, maximum, rata-rata (mean) dan simpangan baku (standard deviation) dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X1), Audit Internal (X2), Kualitas Sumber Daya Manusia (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	45	27	65	54.56	7.668
Audit Inernal (X2)	45	20	45	35.53	7.089
Kualitas Sumber Daya Manusia (X3)	45	18	40	32.58	4.859
Kinerja Karyawan (Y)	45	23	55	46.42	6.290
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Hasil Pengolahan Software SPSS Versi 23, 2022

a. Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 27, nilai maksimum 65 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 54,56 dengan standar deviasi sebesar 7,668. Nilai rata-rata dan standar deviasi sistem infromasi akuntansi menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

b. Audit Intenal (X2)

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 20, nilai maksimum 45 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 35,53 dengan standar deviasi sebesar 7,089. Nilai rata-rata dan standar deviasi audit internal menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

c. Kualitas Sumber Daya Manusia (X3)

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum 40 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 32,58 dengan standar deviasi sebesar 4,859. Nilai rata-rata dan standar deviasi kualitas sumber daya manusia menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 23, nilai maksimum 55 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 46,42 dengan standar deviasi sebesar 6,290. Nilai rata-rata dan standar deviasi kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

2. UJI NORMALITAS

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung > r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$ dengan α 0,05, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini $df = 45 - 2 = 43$, sehingga didapat r tabel untuk df (43) = 0,2940.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	X1.1	0,776	0,2940	VALID
	X1.2	0,848	0,2940	VALID
	X1.3	0,891	0,2940	VALID
	X1.4	0,786	0,2940	VALID
	X1.5	0,696	0,2940	VALID
	X1.6	0,755	0,2940	VALID
	X1.7	0,760	0,2940	VALID
	X1.8	0,845	0,2940	VALID
	X1.9	0,796	0,2940	VALID
	X1.10	0,810	0,2940	VALID
	X1.11	0,710	0,2940	VALID
	X1.12	0,740	0,2940	VALID
	X1.13	0,796	0,2940	VALID
Audit Internal (X2)	X2.1	0,865	0,2940	VALID
	X2.2	0,869	0,2940	VALID
	X2.3	0,858	0,2940	VALID
	X2.4	0,870	0,2940	VALID
	X2.5	0,881	0,2940	VALID
	X2.6	0,844	0,2940	VALID
	X2.7	0,926	0,2940	VALID
	X2.8	0,881	0,2940	VALID
	X2.9	0,890	0,2940	VALID
Kualitas Sumber Daya Manusia (X3)	X3.1	0,629	0,2940	VALID
	X3.2	0,554	0,2940	VALID
	X3.3	0,791	0,2940	VALID
	X3.4	0,783	0,2940	VALID
	X3.5	0,607	0,2940	VALID
	X3.6	0,706	0,2940	VALID
	X3.7	0,829	0,2940	VALID
	X3.8	0,788	0,2940	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,730	0,2940	VALID
	Y.2	0,778	0,2940	VALID
	Y.3	0,798	0,2940	VALID
	Y.4	0,796	0,2940	VALID
	Y.5	0,752	0,2940	VALID
	Y.6	0,679	0,2940	VALID
	Y.7	0,687	0,2940	VALID
	Y.8	0,753	0,2940	VALID
	Y.9	0,819	0,2940	VALID
	Y.10	0,838	0,2940	VALID
	Y.11	0,807	0,2940	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Software SPSS Versi 23, 2022

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel dependen dan independen diatas kriteria 0,2940 (r tabel). Sehingga dapat disimpulkan bahwa

secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk variabel dependen dan independen adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

3. UJI RELIABILITAS

Apabila nilai *Alpha* Cronbach lebih dari 0,6 maka kuesioner pada variabel tersebut dinyatakan reliabel, sebaliknya apabila nilai *Alpha Cronbach* kurang dari 0,6 maka pertanyaan pada variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel. Maka hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan pada table 3 dibawah ini:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0,781	Reliabel
Audit Internal (X2)	0,783	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia (X3)	0,781	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,849	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Software SPSS Versi 23, 2022

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa koefisien reliabilitas variabel independen dan dependen menunjukkan bahwa koefisien *cronbach alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

4. UJI NORMALITAS

Tujuan uji normalitas adalah ingin menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,63722673
Most Extreme Differences	Absolute	0,91
	Positive	0,91
	Negative	-0,053
Test Statistic		0,91
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan Software SPSS Versi 23, 2022

Berdasarkan tabel 4 hasil perhitungan uji normalitas kolmogorov – smirnov didapatkan dengan nilai *Asymp Sig.* 0,200. Maka hasil uji normalitas penelitian ini dapat dikatakan residual berdistribusi normal karena nilai *Asymp Sig.* 0,200 > 0,05.

5. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas metode glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.312	3.236		2.877	.006

TOTALX01	-.110	.075	-.315	-1.463	.151
TOTALX02	.074	.096	.194	.767	.447
TOTALX03	-.067	.126	-.121	-.532	.598

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Pengolahan Software SPSS Versi 23, 2022

Berdasarkan table 5 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

6. UJI MULTIKOLINEARITAS

Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dan jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0,487	2,054
Audit Internal (X2)	0,351	2,852
Kualitas Sumber Daya Manusia (X3)	0,436	2,293

Sumber: Hasil Pengolahan Software SPSS Versi 23, 2022

- Pada variabel X1 (Sistem Informasi Akuntansi) terhadap Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas karena *Tolerance* 0,487 > 0,10 dan VIF 2,054 < 10,00. V
- Pada variabel X2 (Audit Internal) terhadap Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas karena *Tolerance* 0,351 > 0,10 dan VIF 2,852 < 10,00.

Pada variabel X3 (Kualitas Sumber Daya Manusia) terhadap Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas karena *Tolerance* 0,436 > 0,10 dan VIF 2,293 < 10,00.

7. UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi hasil nilai rata-rata populasi atau hasil nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2016). Penelitian ini akan melakukan pengujian pengaruh sistem informasi akuntansi (X1), audit internal (X2), dan kualitas sumber daya manusia (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).. Hasil tersebut dapat dilihat melalui table 7 dibawah ini:

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,444	5,810		2,314	,026
Sistem Informasi Akuntansi	,310	,135	,378	2,291	,027
Audit Internal	-,317	,173	-,358	-1,840	,073
Kualitas Sumber Daya Manusia	,839	,226	,648	3,719	,001

Sumber: Hasil Pengolahan Software SPSS Versi 23, 2022

Berdasarkan tabel 7 hasil analisis regresi linier berganda persamaan regresi dapat disimpulkan dengan $Y = 13,444 + 0,310 X_1 - 0,317 X_2 + 0,839 X_3 + e$

- Nilai konstanta sebesar 13,444 hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) berupa sistem informasi akuntansi, audit internal dan kualitas sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi yang besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan (variabel terikat) sebesar kelipatan -13,444.
- Nilai Variabel X_1 (sistem informasi akuntansi) sebesar 0,310 artinya variabel sistem informasi akuntansi memberikan kontribusi positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 0,31 atau 31%. Hal ini berarti bila sistem informasi akuntansi meningkat sebesar kelipatan 1 x maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dan ikut meningkat yaitu sebesar 31%, demikian juga sebaliknya.
- Nilai Variabel X_2 (audit internal) sebesar -0,317 artinya variabel audit internal memberikan kontribusi negatif dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar -0,317 atau -31,7%. Hal ini berarti bila audit internal meningkat sebesar kelipatan 1 x maka kinerja karyawan ikut menurun sebesar -31,7%, demikian juga sebaliknya.

Nilai Variabel X_3 (kualitas sumber daya manusia) sebesar 0,839 artinya variabel kualitas sumber daya manusia memberikan kontribusi positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 0,839 atau 83,9%. Hal ini berarti bila motivasi kerja meningkat sebesar kelipatan 1 x maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dan ikut meningkat yaitu sebesar 83,9%, demikian juga sebaliknya.

8. UJI T

Pengujian hipotesis secara parsial (T) dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing – masing variabel independen secara parsial (T) mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan 3 (tiga) variabel independen dalam penelitian ini yaitu sistem informasi akuntansi, audit internal dan kualitas sumber daya manusia. Adapun nilai t tabel nya dengan rumus $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 45-3-1) = t(0,025; 41) = 2,01954$.

Tabel 8 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,444	5,810		2,314	,026
Sistem Informasi Akuntansi	,310	,135	,378	2,291	,027
Audit Internal	-,317	,173	-,358	-1,840	,073
Kualitas Sumber Daya Manusia	,839	,226	,648	3,719	,001

Sumber: Hasil Pengolahan Software SPSS Versi 23, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hasil hipotesis secara parsial (t) yang akan dibahas sebagai berikut ini:

- Pada variabel sistem informasi akuntansi (X_1) dapat dilihat dan dibandingkan bahwa t hitung 2,291 > t tabel 2,01954 dan nilai sig. 0,027 < 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Berdikari Sentosa.
- Pada variabel audit internal (X_2) dapat dilihat dan dibandingkan bahwa t hitung -1,840 < t tabel 2,01954 dan nilai sig. 0,73 > 0,05. Artinya H_0 diterima dan H_2 ditolak yang artinya audit internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Berdikari Sentosa.

Pada variabel kualitas sumber daya manusia (X3) dapat dilihat dan dibandingkan bahwa t hitung $3,719 > t$ tabel $2,01954$ dan nilai sig. $0,01 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Berdikari Sentosa..

9. Uji KOEFISIEN DETERMINAN

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676a	.457	.417	4.804
a. Predictors: (Constant), Sistem informasi Akuntansi, Audit Internal dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Software SPSS Versi 23, 2022

Berdasarkan tabel menunjukkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh Nilai Adjusted R Square sebesar $0,417$ atau $41,7\%$, ini menunjukkan bahwa faktor-faktor variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh sistem informasi akuntansi, audit internal dan kualitas sumber daya manusia. Sedangkan sisanya sebesar $0,583$ atau $58,3\%$ dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, setelah melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, analisis regresi data panel dan menginterpretasi hasil analisis mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, audit internal dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja PT. Bumi Berdikari Sentosa, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis regresi data menggunakan Uji T dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini, dari hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Berdikari Sentosa.
2. Pada penelitian ini, dari hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa audit internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Berdikari Sentosa.
3. Pada penelitian ini, dari hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Berdikari Sentosa.

Keterbatasan

Penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan dan diharapkan dapat dijadikan sumber ide bagi penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini hanya berdasarkan jawaban dari responden terhadap kuesioner yang dibagikan, serta tidak didukung dengan wawancara.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel sistem informasi akuntansi, audit internal dan kualitas sumber daya manusia. Tidak menutup kemungkinan masih ada faktor-faktor lainnya yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan namun belum diuji dalam penelitian ini.
3. Penelitian ini hanya berfokus pada 1 perusahaan dimana responden yang terbatas sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di perusahaan

Daftar Pustaka

- Alifa, A. (2014). Pengaruh Internal Audit terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk., Kantor Cabang Purwakarta.
- Anisa. (2012). Pengaruh Fungsi Audit Intern terhadap Pengendalian Intern Proses Produksi.

- Ardiansyah, B. A. (2017). Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia, Tbk., Kantor Cabang Utama Garut.
- Bodnar, G. H. (2003). Sistem Informasi Akuntansi, Edisi 8. Jakarta: Salemba Empat.
- Endiana, P. A. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan). Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi.
- Ghozali. (2016). Teknik Analisi Data. Jakarta.
- Hesti, W. (Widianti, Hesti. 2014). Pengaruh Audit Internal terhadap Kinerja Staf Administrasi PT. Arta Boga Cemerlang Tegal.
- Kartono, K. (2006). Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu? Jakarta: PT. Raja Gofindo Persada.
- Kesuma, R. &. (2014). Analisis Laporan Keuangan Sebagai Dasar Dalam Penilaian Kinerja Keuangan PT. Budi Satria Wahana Motor.
- Mangkunegara, A. (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung. Bandung: Refika Aditama.
- Mulyadi. (2002). Auditing (Buku Dua), Edisi ke Enam. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyanti, K. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Karyawan Pada PT Iron Bird Logistics.
- Nawawi, H. &. (2004). Kepemimpinan Yang Efektif. Yogyakarta: Gajah Mada Univesity.
- Ni Ketut Rusmiadi Putri, N. A. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas laporan keuangan pada koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Bulelen. e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha.
- Nurmala, D. W. (2019). Pengaruh Internal Audit, Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT BPRS Al Salaam Amal Salman) .
- Perangin-angin, Z. (2017). Pengaruh Sasaran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud). E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 21.
- Purnama. (2005). Kepemimpinan Organisasi Masa Depan Konsep dan Strategi Keefektifan.
- Robbins. (2006). Indikator Kinerja Karyawan. Bandung.
- Romney, M. d. (2016). Sistem Informasi Akuntansi Edisi 13. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanyoto. (2010). Audit Sistem Informasi dan Pendekatan CobIT. Jakarta: Wacana Media.
- Saraswati. (2012). Peranan Analisis Laporan Keuangan.
- Sawyer, L. B. (2015). Sawyer's Internal Audit, Fifth Edition. Jakarta: Salemba Empat.
- Seftika, M. (2008). Pengaruh Audit Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Perbankan di Kota Kediri.
- Singarimbun. (2006). Metodologi Penelitian.
- Sugiyono. (2008). Metodologi Penelitan. 80.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Wartini, R. (2021). Pengaruh Audit Internal Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan.
- Wirawan. (2013). Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- .