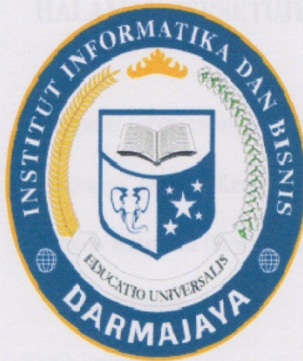




PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar saarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain., kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah hak milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada pada pundak saya.

Bandar lampung, 14 Oktober 2020



NANIK PARWANTI

NPM. 1612120249

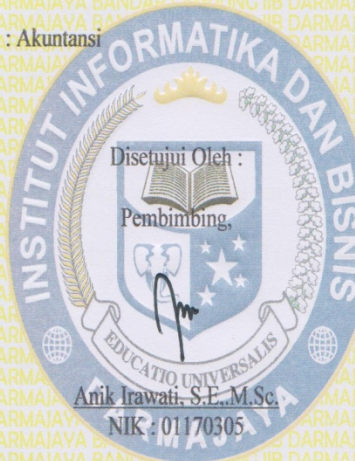
HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BRI KC Bandar Jaya, Lampung Tengah

Nama Mahasiswa : Nanik Parwanti

NPM : 1612120249

Jurusan : Akuntansi



Ketua Jurusan Akuntansi,



HALAMAN PENGESAHAN

Telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul **Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BRI KC Bandar Jaya, Lampung Tengah** Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI bagi mahasiswa

Nama Mahasiswa : Nanik Parwanti

NPM : 1612120249

Jurusan : Akuntansi

Dan telah dinyatakan LULUS oleh dewan Penguji yang terdiri atas :

Nama	Status	Tanda Tangan
------	--------	--------------

1. **Dedi Putra, S.E., M.S.Ak**

2. **Taufik, S.E., M.S.Ak**

Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis IBI Darmajaya

Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 02 oktober 2020

Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BRI KC Bandar Jaya, Lampung Tengah

**Oleh
Nanik Parwanti**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan dan variable Dependen adalah pengendalian internal, motivasi kerja, lingkungan kerja. Metode pengumpulan sampel menggunakan random sampling, pada Bank BRI KC Bandar jaya, sampel yang diperoleh adalah sebanyak 39 responden. Metode Analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan program IBM SPSS versi 20. Hasil Penelitian ini Menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci :kinerja karyawan, pengendalian internal, motivasi kerja, lingkungan kerja.

**THE EFFECT OF INTERNAL CONTROL, ACCOUNTING
INFORMATION SYSTEMS, WORK MOTIVATION, AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE**

**(A STUDY AT BANK BRI BRANCH OFFICE IN BANDAR JAYA,
CENTRAL LAMPUNG)**

By:

NanikParwanti

ABSTRACT

The purpose of this study was to find empirically the effect of internal control, accounting information systems, work motivation, and work environment on employee performance. The independent variable in this study was employee performance. The dependent variables were internal control, work motivation, and work environment. The sample collection method used random sampling and conducted at Bank BRI Branch Office in Bandar Jaya. The sample was obtained 39 respondents. The data analysis method used the multiple linear regression method using the IBM SPSS version 20 program. The results of this research found that internal control affected performance employees.

**Keywords: Employee Performance, Internal Control, Work Motivation,
Work Environment**

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Ruang Lingkup Penelitian.....	5
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.6 Sistematika Penulisan.....	7

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Teori Atribusi (<i>Atribution Theory</i>)	8
2.2 Kinerja Karyawan	9
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
2.2.3 Dimensi & Indikator Kinerja Karyawan	10
2.3 Pengendalian Internal.....	12
2.3.1 Pengertian Pengendalian Internal.....	12
2.4 Sistem Informasi Akuntansi.....	13
2.5 Motivasi Kerja	14
2.5.1 Tujuan Motivasi	15
2.6 Lingkungan Kerja	16
2.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2.6.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	17
2.6.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	17
2.6.4 Indikator Lingkungan Kerja	19
2.7 Penelitian Terdahulu	21
2.8 Kerangka Pemikiran.....	22
2.9 Hipotesis	23
2.9.1 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.9.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.9.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.9.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Sumber Data.....	26
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	26
3.3 Populasi Dan Sampel	27
3.3.1 Populasi	27
3.3.2 Sampel.....	27

3.4 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel	27
3.4.1 Variabel Penelitian	27
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.5.1 Kinerja Karyawan.....	28
3.5.2 Pengendalian Internal.....	28
3.5.3 Sistem Informasi Akuntansi	29
3.5.4 Motivasi Kerja.....	29
3.5.5 Lingkungan Kerja.....	30
3.6 Metode Analisis Data.....	30
3.6.1 Statistik Deskriptif.....	30
3.6.2 Uji Kualitas Data.....	30
3.6.2.1 Uji Validitas	30
3.6.2.2 Uji Reliabilitas.....	31
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	31
3.6.3.1 Uji Normalitas	31
3.6.3.2 Uji Multikolonialitas	31
3.7 Pengujian Hipotesis	32
3.7.1 Analisis Regresi Linier	32
3.7.2 Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	32
3.7.3 Uji Statistik F	33
3.7.4 Uji Statistik T	33

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Distribusi Data	34
4.1.1 Data Dan Sampel.....	34
4.1.2 Deskripsi Responden.....	34
4.2 Analisis Data.....	36
4.2.1 Statistik Deskriptif.....	36
4.2.2 Uji Validitas	37
4.2.3 Uji Reliabilitas.....	40
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	40
4.3.1 Uji Normalitas	40

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis	41
4.4.1 Analisis Regresi Linear	41
4.4.2 Uji Determinan (R^2).....	43
4.4.3 Uji Kelayakan Model (Uji F)	43
4.4.4 Uji Hipotesis (Uji T)	44
4.5 Pembahasan.....	46
4.5.1 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan KC Bri Bandar Jaya	46
4.5.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan KC Bri Bandar Jaya	47
4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KC BRI Bandar Jaya.....	48
4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KC BRI bandar jaya.....	48

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	50
5.2 Saran.....	50

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan adanya perubahan lingkungan perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif, Setiap perusahaan dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, mengatasi segala kebutuhan konsumen, dan menghadapi persaingan ketat dengan perusahaan lain. Perusahaan yang ingin tetap bertahan harus menghadapi perubahan tersebut dengan strategi masing-masing. Salah satu strategi tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dengan melihat berbagai faktor salah satunya yaitu melihat baik atau buruk kinerja dari karyawan. Hal ini menuntut perusahaan untuk semakin meningkatkan kinerjanya. Industri di bidang perbankan juga tak luput dari persaingan yang tinggi.

Dunia perbankan juga mengalami persaingan yang semakin ketat. Dengan bermunculan beragam produk-produk baru yang ditawarkan para kompetitor, serta semakin meningkatnya kebutuhan customer akan berbagai macam layanan perbankan menuntut setiap bank untuk melakukan perencanaan strategis agar tetap dapat survive. Salah satu hasil pengembangan teknologi informasi yang banyak dimanfaatkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah sistem informasi, Kharunisa (2017) mengemukakan bahwa "sistem informasi sebagai seperangkat komponen yang saling berhubungan, yang mengumpulkan (atau mendapatkan kembali), memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan pengendalian dalam suatu organisasi". Dengan adanya sistem informasi akuntansi suatu perusahaan akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien, Penerapan sistem informasi akuntansi yang konvensional cenderung dapat membuat risiko terjadinya kekeliruan dan kesalahan pencatatan atau perhitungan sehingga membuat kemungkinan perusahaan dapat mengalami kerugian. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi tentu akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau

seluruh kegiatan operasionalnya dan sebuah pengendalian dibutuhkan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. Menurut Tugiman (2006) mengemukakan bahwa “pengendalian internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan”. Dengan adanya pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya. Penerapan sistem pengendalian internal secara baik yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Luthans (2006) menyatakan “motivasi adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu”. Apabila suatu dorongan ini tidak terdapat pada diri karyawan, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Penilaian kinerja keuangan perbankan merupakan salah satu faktor yang penting bagi perbankan untuk melihat bagaimana bank tersebut dalam melakukan kinerjanya apakah sudah baik atau belum. Selain itu penilaian juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar profitabilitas atau keuntungan bank dengan membandingkan hasil laba pada tahun tertentu dengan laba tahun-tahun sebelum dan sesudahnya atau membandingkan kinerja perbankan yang satu dengan perbankan yang lainnya.

AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan (Wilopo,

2006). Pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya.

Faktor terakhir yang menjadi penyebab kurang memuaskannya kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Menurut Suhaji, dkk (2012), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan dan tekanan atau dengan kata lain perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Fenomena kinerja karyawan terjadi saat ini yaitu kualitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan nasabah yang kurang memuaskan karena masih banyaknya nasabah yang protes pada karyawan karena dianggap kurang merespon permintaan nasabah, dan fenomena Kuantitas yang diperoleh oleh peneliti menemukan bahwa rata-rata pegawai pada bank dianggap kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti banyaknya nasabah yang dilayani dalam sehari, target kredit kepada masyarakat yang harus dipenuhi dalam satu bulan, sedangkan fenomena ketepatan waktu pada Bank dianggap tidak sesuai target seperti lama waktu seorang karyawan dalam melayani nasabah dan waktu karyawan dalam melakukan laporan. Masalah yang terjadi di bank BRI KC bandarjaya yaitu dinas pendidikan lampung tengah tidak melanjutkan perpanjangankerja sama dengan bank BRI KC bandarjaya yang dikarenakan menurut kepala dinas pendidikan menyatakan bahwa pemutusan

kerja sama dilakukan dikarenakan saat penarikan gaji guru dan karyawan sering terjadi masalah di bank BRI sehingga mereka melakukan pemutusan kerja sama. (<https://suluh.co/kadisdikbud-lamteng-pimdahkan-rekening-gaji>).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Damayanti(2018) yang berjudul pengaruh pengendalian internal, sistem informasi,dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah adanya perbedaan objek penelitian dan penambahan variabel lingkungan kerja. alasan penamabahan variabel ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayah (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sedikitnya peneliti yang melakuakan penelitian kinerja karyawan di KC BRI Bandar Jaya, Lampung Tengah sebagai objek penelitian dan adanya perbedaan hasil peneltian terdahulu inilah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti dan mengalisis lebih lanjut faktor – faktor yang memmpengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dikemukakan di atas serta dari penelitian sebelumnya, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hal tersebut dan menuangkannya ke dalam skripsi dengan judul: **“Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BRI KC Bandar Jaya, Lampung Tengah)”**.

1.2 Ruang lingkup penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian adalah BRI KC Bandar Jaya, Lampung Tengah. Penelitian ini membahas apakah pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia KC Bandar Jaya, Lampung Tengah?
2. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia KC Bandar Jaya, Lampung Tengah?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia KC Bandar Jaya, Lampung Tengah?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia KC Bandar Jaya, Lampung Tengah?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti atas hal-hal berikut: maka tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh variabel sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan muncul dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang pendidikan, khususnya tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KC, Bandar Jaya, Lampung Tengah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Sebagai Sebagai bahan refrensi dan menambah wawasan penelitian dalam menghadapi permasalahan yang terjadi, sehingga dapat berfikir secara sistematis dan menerapkannya secara nyata dan teori yang di dapat selama menempuh pendidikan di Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini berguna untuk memberikan informasi dalam upaya mengetahui sistem informasi akuntansi dan lingkungan kerja kepada seluruh elemen organisasi khususnya SDM untuk dapat meningkatkan kinerja yang maksimal.

1.6 Sistematika Penulisan

penulisan akan dilakukan beberapa tahap, penelitian ini akan disusun dalam tiga bab dengan tahapan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat masalah, ruang lingkup masalah dan sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari dan mendukung penelitian ini, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data, serta hasil penelitian

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini berisi pemaknaan terhadap hasil pengolahan data yang ditemukan selama penelitian dan sekaligus memberikan saran dalam bentuk rekomendasi sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Atribusi (*Atribution Theory*)

Teori atribusi dikembangkan pertama kali oleh Fritz Heider pada tahun 1958 yang menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh gabungan antara kekuatan internal dan kekuatan eksternal seorang. Kekuatan internal seorang ialah kekuatan yang berasal dari diri sendiri sedangkan kekuatan eksternal ialah kekuatan yang berasal dari luar dirinya sendiri. Teori ini menjelaskan bagaimana situasi yang ada di sekitar menyebabkan perilaku seseorang dalam prepsi sosial yang mana sering disebut dengan dispositional attributions dan situasional attributions.

Dispositional attributions adalah penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seorang, kepribadian seseorang, persepsi diri kemampuan dan motivasi. Sedangkan situasional attributions adalah penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, kondisi sosial, nilai-nilai sosial dan pandangan masyarakat.

teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seorang terhadap peristiwa di sekitar mereka dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik orang tersebut, perilaku seorang akan dapat diketahui sikap dan karakteristik seseorang serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu, Suartana (2010)

Dimana teori atribusi menjelaskan bagaimana seorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, dan sebab perilakunya.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi untuk menjelaskan dan memprediksi pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut (D. Permatasari, 2016) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berikut definisi kinerja pegawai menurut beberapa ahli : (Hasibuan, 2012) bahwa : “Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. (Mangkunegara, 2011) menyatakan: “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap organisasi, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut (Sedarmayanti, 2017) adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, usaha yang dikeluarkan, dan dukungan organisasi. Sedangkan, Menurut (Mangkunegara, 2018)

menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (Knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.2.3 Dimensi & Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2017) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Adapun dimensi dari kinerja secara umum adalah sebagai berikut:

1. **Kualitas kerja**

Kualitas Kerja adalah kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai

tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat. Indikator Kualitas Kerja adalah:

- **Keterampilan**
Meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis.
- **Ketelitian**
Mengerjakan tugas dengan ketelitian dan kerapian sehingga tugas yang dilakukan dapat menghindari kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Ketetapan waktu

Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain. Indikator Ketepatan waktu adalah :

- **Target kerja**
Pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk di evaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya.
- **Batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan**
Yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

3. Inisiatif

Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan. Indikator dari Inisiatif adalah :

- **Kreativitas**
Merupakan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberi ide kreatif dalam memecahkan masalah

2.3 Pengendalian Internal

2.3.1 Pengertian Pengendalian Internal

Pengendalian Internal menurut *Committe of Sponsoring Organization of the Tread way Commission* (Sawyer, 2005) adalah proses, dipengaruhi oleh dewan entitas direksi, manajemen dan personel lain, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian sasaran dalam kategori berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi operasi
2. Tingkat keandalan pelaporan keuangan
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Pengendalian Internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Arens, 2006).

Mulyadi (2016) berpendapat bahwa ada lima unsur atau komponen Pengendalian Internal, yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian merupakan landasan untuk semua unsur Pengendalian Internal yang membentuk disiplin dan struktur. Berbagai faktor yang membentuk lingkungan pengendalian dalam suatu entitas, antara lain integritas dan nilai etika, komitmen terhadap kompetensi audit, dewan komisaris dan dewan audit, filosofi dan gaya operasi, struktur organisasi, kebijakan dan sumber daya manusia.

2. Penilaian risiko (*Risk Assessment*)

Bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, mengelola risiko yang berhubungan dengan penyusunan laporan keuangan yang disajikan berdasarkan prinsip akuntansi yang berlaku secara umum.

3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dibuat oleh manajemen dilaksanakan. Aktivitas pengendalian terdiri dari pemisahan fungsi yang memadai, prosedur otorisasi yang memadai, perancangan dan penggunaan dokumen dan catatan yang cukup, pengendalian fisik atas kekayaan dan

catatan memerlukan pengecekan secara terus menerus untuk membantu efektivitas pelaksanaannya.

4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

Fokus utama kebijakan dan prosedur pengendalian yang berkaitan dengan sistem akuntansi adalah bahwa transaksi dilaksanakan dengan cara mencegah salah saji dalam laporan keuangan. Oleh karena itu, sistem akuntansi yang efektif dapat memberikan keyakinan memadai bahwa transaksi yang dicatat atau terjadi adalah sah, telah diotorisasi, dicatat dengan lengkap, dinilai secara wajar, dicatat dalam periode yang seharusnya dan telah dirangkum secara benar. Komunikasi mencakup penyampaian informasi kepada semua personel yang terlibat dalam pelaporan keuangan tentang bagaimana aktiva mereka berkaitan dengan pekerjaan orang lain, baik berada didalam maupun diluar organisasi, mencakup sistem pelaporan keuangan dan lain-lain.

5. Pemantauan (*Monitoring*)

Pemantauan adalah proses penilaian kualitas kinerja struktur Pengendalian Internal sepanjang waktu. Pemantauan diperlukan untuk menentukan apakah struktur Pengendalian Internal beroperasi sebagaimana yang diharapkan, dan untuk menentukan apakah struktur Pengendalian Internal tersebut telah memerlukan perubahan karena terjadi perubahan keadaan.

2.4 Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah sebuah struktur yang digabungkan dalam sebuah entitas, yang mempekerjakan sumberdaya-sumberdaya dan komponen lainnya untuk mengubah data ekonomi menjadi informasi akuntansi, dengan tujuan memenuhi informasi para pengguna yang bermacam-macam (Wilkinson, 2000). Widjayanto (2001), menyebutkan Sistem Informasi Akuntansi adalah susunan berbagai formulir, catatan, peralatan, termasuk komputer dan perlengkapannya, serta alat komunikasi, tenaga pelaksanaannya, dan laporan yang dikoordinasikan secara erat yang didesain untuk mentransformasikan data keuangan menjadi

informasi yang dibutuhkan manajemen. Winarno (2006) menjelaskan definisi Sistem Informasi Akuntansi adalah sekumpulan perangkat sistem yang berfungsi untuk mencatat data transaksi, mengolah data, dan menyajikan informasi akuntansi kepada pihak internal (manajemen perusahaan) dan pihak eksternal (pembeli, pemasok, pemerintah, kreditur, dan sebagainya). Sistem Informasi Akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan (Setiawati, 2011).

Tujuan sistem informasi akuntansi setiap organisasi harus menyesuaikan sistem informasinya dengan kebutuhan pemakainya. Oleh karena itu, tujuan sistem informasi akuntansi yang spesifik dapat berbeda dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Namun demikian, tiga tujuan utama yang umum bagi semua sistem menurut Hall, James A (2001), yaitu:

1. Untuk mendukung fungsi kepengurusan manajemen
2. Untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen
3. Untuk mendukung kegiatan operasi perusahaan

2.5 Motivasi Kerja.

Menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa “motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Sedangkan menurut Danim (2004) mengemukakan bahwa “motivasi kerja adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi”.

Berdasarkan kutipan diatas dapat dikatakan bahwa salah satu cara untuk memotivasi kerja para karyawan yaitu dengan melakukan tindakan yang dapat memicu hasrat karyawan tersebut, sehingga muncul keinginan untuk bekerja secara maksimal dan pada dasarnya akan saling menguntungkan kedua belah pihak yaitu bagi karyawan dan perusahaan

2.5.1 Tujuan Motivasi

Menurut Indriawaty (2015) “Di dalam perusahaan, motivasi berperan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. Dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi untuk berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan”.

Menurut Hasibuan (2010) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

Jenis-Jenis Motivasi Terdapat dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2010), yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Positif Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik. Dalam prakteknya, kedua jenis motivasi ini sering digunakan oleh suatu perusahaan, dimana penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat dan presentasi kerja karyawan. Motivasi

positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkan kedua jenis motivasi tersebut.

2.6 Lingkungan Kerja

2.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sunyoto, 2012) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut (Tiya, 2018) Lingkungan kerja merupakan salah satu factor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana dan alat penunjang disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

2.6.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut (Siagian, 2015) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

a. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.6.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan (Sedarmayanti, 2017).

Kondisi lingkungan dibagi menjadi lima yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak

menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit untuk tercapai.

2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berekurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama udara segar dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga memudahkan pertukaran udara di dalam ruangan dan

terdapat tanaman disekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis yang keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu posisi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi arah hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja, sehingga karyawan dapat bergerak leluasa dan nyaman. Seorang karyawan tidak dapat bekerja jika

tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak, dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan karyawan.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman baik keamanan fisik karyawan dari gangguan-gangguan seperti premanisme dan juga gangguan barang pribadi karyawan dari pencurian, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

2.6.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011), diantaranya :

1. Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan seperti pencahayaan, sirkulasi dan kelembaban udara ditempat kerja karyawan..

2. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

2. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

3. Fasilitas Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Sedangkan indikator-Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Budi W. Soetjipto (2008), adalah sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.

2. Hubungan yang baik dengan atasan

Hubungan atau komunikasi yang terjalin dengan baik antara atasan dan bawahan.

3. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

4. Keamanan dalam pekerjaan

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.

2.7 Penelitian Terdahulu

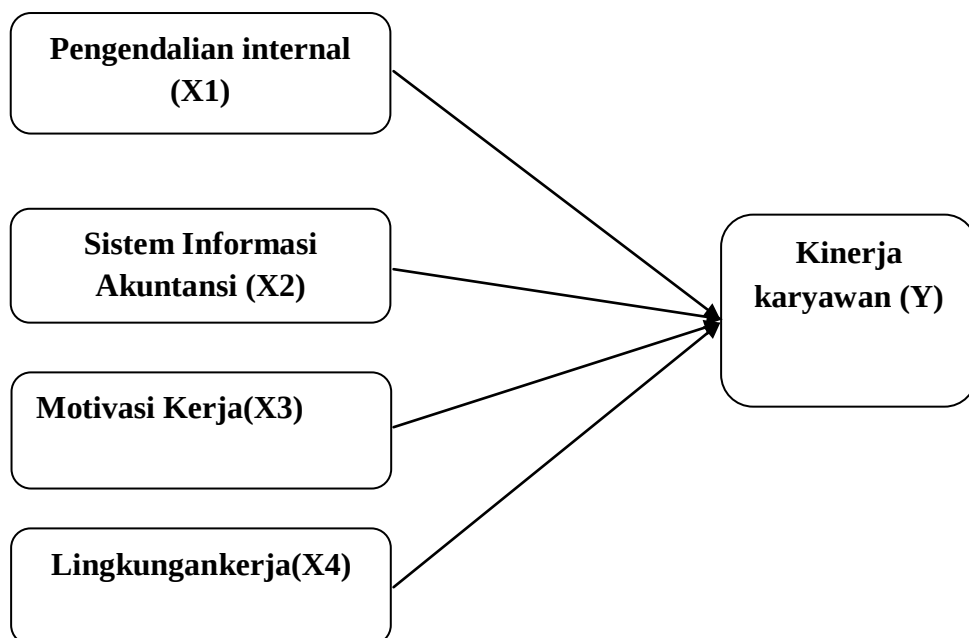
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Penulis	Hasil
1	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Di Banjarmasin	Fadillah (2017)	Hasil penelitian Menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Rsadvent Kota Bandung)	Yosin (2018)	Hasil menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RS Advent Bandung.
3	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai (Survey Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara)	Erwansyah (2018)	Hasil penelitian Menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi	Deka Damayanti	Hasil penelitian menunjukan bahwa pengendalian internal Sistem Informasi Akuntansi,

	Akuntansi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel <i>Moderating</i>	(2018)	Dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
5	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Siti Nurhidaya (2018)	Hasil penelitian ini menunjukan bhwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

2.8 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.9 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan. (Sugiyono, 2017)

2.9.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan (Wilopo, 2006). Pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya.

Menurut Penelitian Aditya (2015), pengendalian internal digunakan oleh suatu organisasi untuk menjamin bahwa sumber daya organisasi digunakan secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian kinerja yang tinggi dikarenakan penerapan pengendalian internal secara efektif. Kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat terjadi karena adanya kelemahan pada salah satu atau beberapa tahap dalam proses pengendalian internal. Semakin efektifnya pengendalian internal akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan dan organisasi dengan mendorong pengambilan keputusan dan pengendalian aktivitas keuangan oleh para manajer secara lebih baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aditya (2015) dan Damayanti (2018) menyatakan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1: Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.9.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Kepercayaan terhadap sistem informasi akuntansi yang baru mencerminkan sikap pemakai individu tentang keyakinan bahwa sistem informasi akuntansi yang diterapkan saat ini memang lebih baik dengan sistem sebelumnya. Kepercayaan ini bisa muncul karena kecepatan sistem dalam membantu pekerjaan, dan dapat menilai kinerja individu yang lebih baik. Kepercayaan terhadap sistem informasi akuntansi adalah hal yang diperlukan bagi pemakai sistem informasi agar dia merasa sistem yang baru tersebut dapat meningkatkan kinerja individu dalam menjalankan kegiatan dalam organisasi.

Astuti (2014) menyatakan sistem informasi dapat dimanfaatkan oleh banyak pihak untuk mencapai keunggulan perusahaan melalui kecepatan, fleksibilitas, integrasi, dan keakuratan informasi yang dihasilkan. Sistem informasi akuntansi mampu memberikan kesempatan bagi manajer untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan para manajer berpengaruh terhadap perencanaan keuangan, jika pengambilan keputusan dilakukan dengan baik, maka perencanaan keuangan yang mereka buat akan baik pula. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena sistem informasi akuntansi mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizlandi (2015) dan Damayanti (2018) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2.9.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Indriawaty (2015) “Di dalam perusahaan, motivasi berperan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan

meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. Dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi untuk Universitas Sumatera Utara berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan”.

penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Khairunisa (2017) yang mana menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.9.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Afandi (2016) lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan motivasi kerja. Lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Motivasi kerja karyawan adalah faktor intern yang dimiliki oleh karyawan, dimana motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Ferry *et al.*, 2017). Yang berarti lingkungan yang baik, nyaman dan menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Erwansyah, (2017) dan Nurfadila (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono(2017),data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau sumber pertama.Data ini tidak tersedia dalam bentuk kompilasi ataupun dalam bentuk file-file dan data ini harus dicari melalui narasumber yaitu responden yang menjadi objek penelitian. Data dalam penelitian ini diperoleh data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada para karyawan BRI KC Bandar Jaya, Lampung Tengah.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Tehnik Pengumpulan Data Sesuai dengan permasalahan yang diangkat, dalam pengumpulan data skripsi ini peneliti menggunakan beberapa tehnik pengumpulan data yaitu:

1. penelitian keperpustakaan(*lybrary research*)

teknik ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dan bahasa yang relevan dengan penyusunan data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumen, dan data yang dibutuhkan dengan penelitian ini.

2. Penelitian lapangan

Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara:

- a. Wawancara, yaitu dengan cara mengumpulkan data melalui wawancara langsung dengan pihak yang berkaitan dengan perusahaan
- b. Kuesioner, menurut sugiono(2018,) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden di PT Bank Rakyat Indonesia (persero) KC Bandar Jaya, Lampung Tengah

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah kantor pada BRI KC Bandar Jaya, Lampung Tengah .

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki atau yang terdapat dalam populasi. Sampel dapat dilakukan jika populasi memiliki jumlah yang besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *random sampling*, yaitu sampel dipilih secara acak dengan probabilitas yang sama. Berikut adalah tahapan pemilihan sampel penelitian ini yaitu :

1. Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Bandarjaya.
2. Karyawan Struktural Bank BRI Kantor Cabang Bandarjaya

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat empat (4) variabel yaitu satu variabel dependen/terikat dan tiga variabel independen/bebas.

Menurut Sugiyono (2015), variabel penelitian adalah semua yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan :

1) Variable Dependen/terikat

Menurut Sugiyono (2015), variabel dependen sering disebut juga sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Variabel dependen/terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel independen/bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat/dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y).

2) Variable Independen/bebas

Menurut Sugiyono (2015), variabel independen atau juga disebut sebagai variabel stimulan/prediktor. Variabel independen atau bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen/terikat. Dalam penelitian ini variabel independen atau bebas yang akan diteliti adalah pengendalian internal (X1), sistem informasi akuntansi (X2), lingkungan kerja (X3).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Berikut adalah definisi operasional variabel yang terdapat dalam penelitian ini:

3.5.1 Kinerja Karyawan

Menurut (D. Permatasari, 2016) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berikut definisi kinerja pegawai menurut beberapa ahli : (Hasibuan, 2012) bahwa : “Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Dalam penelitian ini variabel kualitas laporan keuangan pemerintah daerah diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Damayanti (2019) yaitu : 1) Sangat Setuju, 2) Setuju, 3) Ragu-ragu, 4) Tidak Setuju, 5) Sangat Tidak Setuju.

3.5.2 Pengendalian Internal

Pengendalian Internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Arens, 2006).

Dalam penelitian ini variabel kualitas laporan keuangan pemerintah daerah diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari penelitian terdahulu yang dilakukan

oleh Nugraheta (2017) yaitu : 1) Sangat Setuju, 2) Setuju, 3) Ragu-ragu, 4) Tida Setuju, 5) Sangat Tidak Setuju.

3.5.3 Sistem Informasi Akuntansi

Astuti (2014) menyatakan sistem informasi dapat dimanfaatkan oleh banyak pihak untuk mencapai keunggulan perusahaan melalui kecepatan, fleksibilitas, integrasi, dan keakuratan informasi yang dihasilkan. Sistem informasi akuntansi mampu memberikan kesempatan bagi manajer untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan para manajer berpengaruh terhadap perencanaan keuangan, jika pengambilan keputusan dilakukan dengan baik, maka perencanaan keuangan yang mereka buat akan baik pula.

Dalam penelitian ini variabel sistem informasi akuntansi diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh damayanti (2019) yaitu : 1) Sangat Setuju, 2) Setuju, 3) Ragu-ragu, 4) Tida Setuju, 5) Sangat Tidak Setuju.

3.5.4 Motivasi Kerja

Menurut Indriawaty (2015) “Di dalam perusahaan, motivasi berperan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. Dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi untuk berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan

Dalam penelitian ini variabel sistem informasi akuntansi diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh damayanti (2019) yaitu : 1) Sangat Setuju, 2) Setuju, 3) Ragu-ragu, 4) Tida Setuju, 5) Sangat Tidak Setuju.

3.5.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut (Sedarmayanti, 2017)

Dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh damayanti (2019) yaitu : 1) Sangat Setuju, 2) Setuju, 3) Ragu-ragu, 4) Tida Setuju, 5) Sangat Tidak Setuju.

3.6 Metode Analisa Data

Model yang digunakan untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah dengan cara mendeskripsikan data sampel yang terkumpul dari kuesioner yang telah disebar.

3.6.1 Statistik Deskriptif

Ghozali(2015), menyatakan statistik deskriptif adalah statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness (kemencengan) untuk memberikan gambaran analisis deskriptif.

3.6.2 Uji Kualitas Data

3.6.2.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013), menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan yang ada dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila Pearson Correlation yang didapat memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 atau $\text{sig.} < 0,05$ berarti data yang diperoleh adalah valid, dan jika

korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 atau $\text{sig.} > 0,05$ maka data yang diperoleh adalah tidak valid.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013), menyatakan bahwa reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau kostruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan melihat Cronbach's Alpha. Instrumen yang reliabel berarti bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013), uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji normalitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji K-S (*Non Parametik Kolmogorov-Smirnov Test*). Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya data residual tidak terdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

3.6.3.2 Uji Multikolonialitas

Uji multikolonialitas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari gejala multikolonialitas pendugaan tersebut akan dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linier diantara variabel independen.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Analisis Regresi Linier

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (multiple regression). Analisis ini dilakukan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (explanatory) terhadap satu variabel dependen. Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu pengaruh pengendalian internal (X1) sistem informasi akuntansi (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 21.0. persamaan umum regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan (KK)

α = Konstanta

$\beta_1.. \beta_n$ = Koefisien Regresi

X1 = Pengendalian internal (PI)

X2 = Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

X3 = Motivasi Kerja (MK)

X4 = Lingkungan Kerja (LK)

e = *Error Term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

3.7.2 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena variabel independen pada penelitian ini lebih dari 2, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah Adjusted R Square (Imam

Ghozali, 2005). Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam persentase.

3.7.3 Uji statistik F

Uji statistik F merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai *prob. F* hitung lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, sedangkan apabila nilai *prob. F* hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi tidak layak (Ghozali, 2016).

3.7.4 Uji Statistik t

Menurut Ghozali (2016) uji statistik t menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis tidak terdukung (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis terdukung (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Distribusi Data

4.1.1 Data dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di Bank BRI Kantor Cabang BRI Bandar Jaya wilayah Lampung, dengan sampel karyawan bank BRI KC Bandarjaya. berdasarkan hasil penyebaran kusioner yang telah dilakukan selama bulan september 2020. kusioner berhasil dikumpulkan kembali sebanyak 39 kusioner yang diisi dengan lengkap, adapun ikhtisar dan pengembalian kusioner pada tabel berikut

Tabel 4.1 Ikhtisar Distribusi Dan Pengembalian Kusioner.

No.	Keterangan	Jumlah Kusioner
1	Kusioner yang disebar	55
2	Kusioner yang tidak direspon	(16)
3	Kusioner yang direspon	39
4	Persentase Pengembalian	71 %

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Total Kusioner yang direspon dan dapat diolah sebanyak 39 kusioner atau dengan persentase 71% dari total kusioner yang disebar. Dari data diatas dapat diketahui bahwa dari 55 kusioner yang disebar kusioner yang kembali dan yang dapat diolah hanya 39 kusioner dikarenakan dari populasi yang ada 16 kusioner tidak di respon.

Data responden dari kusioner yang telah disebar berisi informasi nama responden yang boleh tidak diisi oleh responden itu sendiri, jenis kelamin, umur, pendidikan, jabatan dan pengalaman kerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah 4.2, 4.3, serta tabel 4.4 sebagai berikut :

4.1.2 Deskripsi Responden

semua responden yang telah mengisi kusioner dengan sesuai kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, umur dan latar belakang tingkat

pendidikan. indentifikasi ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden pada penelitian ini. tabel berikut ini menunjukan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin para responden:

Tabel 4.2 Data Responden Berdasrkan Jenis Kelamin

Keterangan		Frekuensi (orang)	persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	25	64,10%
	Perempuan	14	35,90%
Jumlah		39	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.2 menunjukan hasil bahwa responden terbanyak dari pegawai Bank BRI KC Bandarjaya berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 25 orang atau 64,10% , sedangkan untuk responden wanita sebanyak 14 orang atau 35,90%. Untuk deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Data Responden Berdasrkan Usia

Keterangan		Frekuensi (orang)	Persentase
Usia	< 30 Tahun	15	38,46%
	30-40 tahun	13	33,33%
	41-55 tahun	11	28,21%
Jumlah		39	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.3 menunjukan responden terbanyak berasal dari pegawai dengan usia <30 tahun berjumlah 15 orang atau 38,46%. Untuk responden umur 30-40 tahun sebanyak 13 orang atau 33,33%, sedangkan untuk responden dengan umur 41-55 tahun sebanyak 11 orang atau 28,21%. Untuk deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dari tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keterangan		Frekuensi (Orang)	Persentase
Tingkat Pendidikan	D3	3	7,69%
	S1	36	92,31%
Jumlah		39	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden terbanyak berdasarkan tingkat pendidikan pegawai S1 dengan sebanyak 36 orang atau 92,3% . Sedangkan untuk pendidikan D3 sebanyak 3 orang atau 7,69 %.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif Dalam Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi tentang karakteristik variabel penelitian, yaitu diantaranya nilai minimum, nilai maksimum, mean, dan standar deviasi. Pengukuran rata-rata (mean) adalah cara yang paling umum digunakan untuk mengukur nilai sentral dari suatu distribusi data dalam sebuah penelitian, sedangkan standar deviasi adalah perbedaan nilai data yang akan diteliti dengan nilai rata-ratanya (mean). Adapun hasil dari statistik deskriptif dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.4 dibawah ini

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	39	20	30	25,00	2,646
Pengendalian Internal	39	23	30	27,77	2,422
Sistem Informasi Akuntansi	39	23	30	26,31	2,462
Motivasi Kerja	39	23	30	26,18	2,361
Lingkungan Kerja	39	21	30	27,21	2,707
Valid N (listwise)	39				

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian Statistik Dekriptif pada tabel 4.4 diketahui bahwa jumlah data untuk semua variabel adalah sebanyak 39. Nilai Minimum untuk variabel kinerja karyawan sebesar 20, nilai maksimum sebesar 30, dan nilai rata-rata sebesar 25 dengan standar deviasi sebesar 2,646. Nilai minimum untuk variabel pengendalian internal adalah sebesar 23, nilai maksimum sebesar 30, dan nilai rata-rata sebesar 27,77 dengan standar deviasi sebesar 2,422. Nilai minimum untuk variabel sistem informasi akuntansi adalah sebesar 23, nilai maksimum adalah sebesar 30, dan nilai rata-rata sebesar 26,31 dengan standar deviasi sebesar 2,462. Nilai minimum untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 23, nilai maksimum sebesar 30, dan nilai rata-rata adalah sebesar 26,16 dengan standar deviasi sebesar 2,361. Nilai minimum untuk variabel pemanfaatan teknologi informasi adalah sebesar 21, nilai maksimum adalah sebesar 30, dan nilai rata-rata adalah sebesar 27,21 dengan standar deviasi sebesar 2,707

4.2.2 Uji Validitas

Pengujian validasi data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas *teknik korelasi product moment (pearson correlation)* dengan dasar jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka pertanyaan dinyatakan valid. Berikut adalah hasil uji validitas dalam penelitian ini :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,471	0.3081	Valid
	2	0.531	0.3081	Valid
	3	0.559	0.3081	Valid
	4	0.690	0.3081	Valid
	5	0.774	0.3081	Valid
	6	0.699	0.3081	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Ver.20

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 20 pada tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa untuk setiap butir pertanyaan pada

variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Instrumen pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid karena mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikansi <0.005 .

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
Pengendalian Internal (X1)	1	0.773	0.3081	Valid
	2	0.751	0.3081	Valid
	3	0.730	0.3081	Valid
	4	0.861	0.3081	Valid
	5	0.900	0.3081	Valid
	6	0.846	0.3081	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Ver.20

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 20 pada tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa untuk setiap butir pertanyaan pada variabel Pengendalian Internal (X1) adalah valid. Instrumen pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid karena mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikansi <0.005

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
Sistem Informasi Akuntansi (X2)	1	0.750	0.3081	Valid
	2	0.716	0.3081	Valid
	3	0.832	0.3081	Valid
	4	0.881	0.3081	Valid
	5	0.873	0.3081	Valid
	6	0.793	0.3081	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Ver.20

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 20 pada tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa untuk setiap butir pertanyaan pada

variabel Sistem Informasi Akuntansi (X2) adalah svalid.Instrumen pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid karena mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikasi <0.005 .

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X3)	1	0.743	0.3081	Valid
	2	0.753	0.3081	Valid
	3	0.786	0.3081	Valid
	4	0.814	0.3081	Valid
	5	0.808	0.3081	Valid
	6	0.793	0.3081	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Ver.20

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 20 pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa untuk setiap butir pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X3) adalah valid. Instrumen pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid karena mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikasi <0.005

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X4)	1	0.632	0.3081	Valid
	2	0.670	0.3081	Valid
	3	0.838	0.3081	Valid
	4	0.902	0.3081	Valid
	5	0.920	0.3081	Valid
	6	0.889	0.3081	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Ver.20

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 20 pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa untuk setiap butir pertanyaan pada

variabel Lingkungan Kerja (X4) adalah valid. Instrumen pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid karena mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikansi <0.005 .

4.2.3 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dengan dasar jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60 maka dinyatakan reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini :

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0.732	Reliable
Pengendalian Internal	0.801	Reliable
Sistem Informasi Akuntansi	0.800	Reliable
Motivasi Kerja	0.796	Reliable
Lingkungan Kerja	0,802	Reliable

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel 4.11 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* >0.60 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reabilitas yang sangat tinggi.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas diukur menggunakan nilai signifikan pada hasil analisis *One Sample Kolmogrov-smirnov test* dengan dasar jika nilai signifikan >0.05 maka data dalam penelitian ini dinyatakan normal. Berikut adalah hasil pengujian normalitas :

Tabel 4.12 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,30737530
	Absolute	,102
Most Extreme Differences	Positive	,102
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,638
Asymp. Sig. (2-tailed)		,810

Sumber Data diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.12 diketahui bahwa tingkat signifikan data diatas adalah sebesar 0.810 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah normal.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1 Analisis Regresi Linear

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda. Adapun hasil pengujian analisis regresi linier adalah sebagai berikut

Tabel 4.13 Uji Analisis Regresi Linier

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12,548	6,542	
	Pengendalian Internal	,551	,182	,504
	Sistem Informasi Akuntansi	-,220	,175	-,205
	Motivasi Kerja	,181	,178	,162
	Lingkungan Kerja	-,066	,159	-,067

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.13 maka dapat diketahui persamaan regresi linier dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 12,548 + 0.551X_1 - 0.220X_2 + 0,181 X_3 - 0.066 X_4 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
$B_0, \beta_1.. \beta_n$	= Nilai beta/koeffision arah regresi
X1	= Pengendalian Internal
X2	= Sistem Informasi Akuntansi
X3	= Motivasi Kerja
X4	= Lingkungan kerja
e	= error

Dari persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai Konstanta sebesar 12,548 menunjukkan apabila variabel independen dalam penelitian ini yaitu pengendalian Internal (X1), sistem informasi akuntansi (X2), motivasi kerja (X3), lingkungan kerja (X4), tidak ada atau bernilai nol (0) maka nilai variabel dependennya yaitu kualitas laporan keuangan adalah sebesar 12,548.
2. Nilai koefisien variabel pengendalian internal (X1) adalah sebesar 0.551 yang berarti setiap peningkatan nilai dari variabel pengendalian internal sebesar satu satuan maka akan meningkatkan nilai variabel tersebut sebesar 0.551.
3. Nilai koefisien variabel sistem informasi akuntansi (X2) adalah sebesar 0,220 yang berarti setiap peningkatan nilai dari variabel sistem informasi akuntansi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan nilai variabel tersebut sebesar 0.220.
4. Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X3) adalah sebesar 0,181 yang berarti setiap peningkatan nilai dari variabel motivasi kerja daerah sebesar satu satuan maka akan meningkatkan nilai variabel tersebut sebesar 0.181.
5. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X4) adalah sebesar 0.066 yang berarti setiap peningkatan nilai dari variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan menurunkan nilai variabel tersebut sebesar 0.066.

4.4.2 Uji Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa jauh kemampuan variabel bebas (independent) dalam menerangkan variasi dalam variabel terikat (dependen). Uji determinasi (R^2) dalam penelitian ini adalah dengan melihat hasil nilai *R Square* pada *output model summary*. Jika *Adjusted R Square* adalah sebesar 1 berarti fluktuasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang dapat menyebabkan fluktuasi dependen. Jika nilai *Adjusted R Square* berkisar hampir 1 itu berarti bahwa semakin kuat kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikatnya. Tetapi jika nilai *Adjusted R Square* semakin mendekati 0 berarti semakin lemah kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan fluktuasi variabel terikatnya. Adapun hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.15 dibawah ini :

Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,489 ^a	,239	,150

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji determinasi (R^2) pada tabel diatas dapat diketahui bahwa Nilai *R Square* yang menunjukkan angka sebesar 0.239 atau 23,9% yang berarti bahwa variabel pengendalian internal, sistem informasi akuntansi motivasi kerja, lingkungan kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 76,1%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.3 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Dalam pengujian ini menggunakan statistik F yang terdapat dalam tabel Anova dengan ketentuan jika probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\text{sig} < 0,05$) maka model penelitian ini dapat digunakan atau model tersebut layak untuk digunakan. Tetapi jika probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi ($\text{sig} > 0,05$) maka model dalam penelitian ini tidak dapat

digunakan atau model tersebut tidak layak untuk digunakan. Adapun hasil dari uji kelayakan model dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel 4.16 dibawah ini

Tabel 4.15 Hasil Uji Model F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	63,689	4	15,922	2,676	,048 ^b
Residual	202,311	34	5,950		
Total	266,000	38			

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji kelayakan model pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi kurang dari atau lebih kecil dari <0.05 . Hal itu berarti bahwa model dalam penelitian ini layak atau dapat digunakan.

4.4.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependennya. Jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka H_a diterima. Sedangkan jika t hitung lebih besar dari t tabel maka H_a ditolak. Uji t juga dapat dilakukan hanya dengan melihat nilai signifikansi t dari masing-masing variabel pada tabel output hasil regresi. Jika tingkat signifikansi t lebih kecil dari $<0,05$ maka dapat dikatakan ada pengaruh yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2013). Berikut merupakan hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	12,548	6,542	1,918	,064
	Pengendalian Internal	,551	,182	3,026	,005
	Sistem Informasi Akuntansi	-,220	,175	-1,260	,216
	Motivasi Kerja	,181	,178	1,019	,315
	Lingkungan Kerja	-,066	,159	-,414	,682

Sumber : Data primer Diolah, 2020

Berdasarkan data hasil uji t diatas, maka diperoleh uji t tiap hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh pengendalian internal Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka didapatkan hasil nilai t sebesar 3,026 dan nilai signifikannya sebesar 0,005 yang berarti bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari <0.05 . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. pengaruh sistem informasi akuntansi Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka didapatkan hasil nilai t sebesar -1,260 dan nilai signifikannya sebesar 0,216 yang berarti bahwa tingkat signifikansi lebih besar dari <0.05 . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka didapatkan hasil nilai t sebesar 1.019 dan nilai signifikannya sebesar 0,315 yang berarti bahwa tingkat signifikansi lebih besar dari >0.05 . Maka dari itu dapat disimpulkan ssbahwa motvasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka didapatkan hasil nilai t sebesar 0,166 dan nilai signifikannya sebesar 0.869

yang berarti bahwa tingkat signifikansi lebih besar dari >0.05 . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.5 Pembahasan

Penelitian ini merupakan studi analisis untuk mengetahui pengaruh penegndalian internal (X1), sistem informasi akuntansi (X2), motivasi kerja (X3), lingkungan kerja (X4), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.5.1 Pengaruh pengendalian internal Terhadap kinerja karyawan KC BRI Bandar Jaya

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pengendalian internal (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KC BRI Bandarjaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairunisa (2017) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2018) juga menyatakan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berpengaruhnya variabel pengendalian internal terhadap kinerja karyawan KC BRI Bandarjaya. Pengendalian Internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan perusahaan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku untuk menjalankan kegiatan operasinya, Aditya (2015). pengendalian internal digunakan oleh perusahaan untuk menjamin bahwa sumber daya manusia didalam organisasi digunakan secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan organisasi. pengendalian internal merupakan salah satu cara perusahaan yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan. karena

Dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa meskipun adanya pengendalian internal perusahaan tidak bisa meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Khairunisa (2017) yang menyatakan pengendalian internal di Bank Sumut tidak mempengaruhi kinerja karyawan bank Sumut.

4.5.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap kinerja karyawan KC BRI Bandar Jaya

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bank BRI Bandar Jaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yosin (2018) yang menyatakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Advent Bandung. Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2018) yang menyatakan bahwa sistem informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan mengoperasikan bisnis. Untuk dapat menghasilkan informasi yang diperlukan oleh para pembuat keputusan, tidak berpengaruhnya variabel sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan disebabkan karena sistem informasi yang ada tidak mendukung kinerja karyawan bank BRI dan sistem informasi akuntansi yang berjalan tidak meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan sering terjadinya permasalahan sistem yang ada di bank BRI yang membuat tidaknya mendukung kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya sistem informasi akuntansi dapat menunjang kinerja karyawan menjadi lebih maksimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yosin (2018) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan KC BRI Bandar Jaya

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X3) tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bank BRI Bandarjaya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Indiriyaty (2015) yang menyatakan bahwa penerapan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN Bandung, tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayati (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Tidak berpengaruhnya variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan disebabkan karena responden yang masih banyak responden yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan tidak mempengaruhi dari kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan motivasi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indiriyaty (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan PT PLN Bandung.

4.5.4 Pengaruh lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan KC BRI Bandar Jaya

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan lingkungan kerja (X4) tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bank BRI Bandarjaya. Hasil ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayah (2018) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu waktu kerja dipergunakan secara efektif. pernyataan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan bahwa Tidak

berpengaruhnya variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bank BRI Bandarjaya disebabkan karena lingkungan kerja tidak mempengaruhi profesional kerja karyawan.

penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Fadilah (2017) yang menyatakan bahwa kinerja lingkungan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan bank KALSEL cabang pembantu Banjar

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank BRI Cabang Bandarjaya. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Bank BRI Bandarjaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 responden. Penelitian ini menggunakan *softwaresps (statistical product and service solution)* versi 20.0. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi berganda serta penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis terhadap variabel independen dalam penelitian ini adalah :
 - a. Variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI cabang Bandar Jaya.
 - b. Variabel pengendalian internal, motivasi kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI cabang Bandar Jaya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan dapat meningkatkan pelayanan kepada nasabah dan meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan akan membantu perusahaan dalam meningkatkan pendapatan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan disarankan kepada peneliti selanjutnya agar menggunakan objek penelitian pada perusahaan lain mengingat keterbatasan penelitian ini yang hanya meneliti satu cabang bank serta dapat menambah variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, A. 2006. Auditing And Assurance Sevices An Integrated Approach. 9rd Edition. New Jersey: Prantice Hall Inc.
- Astuti, Ni Made MarlitaPuji. 2014. Pengaruh Ejektivitas Penerapan SIA Pemanfaatan Dan Kesesuain Tugas Pada Kinerja Karywaan. *E-Jurnal No.73*.
- Damayanti, Deka. 2019. Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel *Moderating*. *Skripsi*.
- Damayanti, Riski ,Agustina Hanafi Dan Afriyadi Cahyadi. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Khadijah Palembang). *JurnalManajemenBisnis Dan TerapanTahunXV No 2*.
- Davis, Kheith& John W. Newstrom.2018 Perilaku Dalam Organisasi. PT Erlangga: Jakarta.Fadilah. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Dibanjarmasin.*Skripsi*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hurhidayah, Siti. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi KerjaSebagai Variabel Mediasi.*Skripsi, Insitusi Agama Islam Negeri Surakarta*.
- Indriawaty, Desi. 2015. Pengruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Pln Presero Distribusi Jawa Barat Dan Bandung). *Skripsi, Fe UniversitasPasundan, Bandung*.
- Jogiyanto. 2007.Sistem Teknologi Keperilakuaan. Andi: Yogyakarta.
- Khairunisa. 2018. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Bank Sumut Cabang Kisaraan) . *Skripsi, Univeristas Sumatera Utara*.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, Alih Bahasa V.A Yuwono, Penerbit Andi: Yogyakarta.

- Mangknegara, A. P. 2011 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi 10. Pt Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mulyadi. 2016. Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bpfe: Yogyakarta.
- Robbbins, S.P. & Judge. 2010. Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat : Jakarta.
- Sawyer. 2005. Internal Auditing. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju: Bandung.
- Siagian, Sondang. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta.
- Suartana, Wayan. 2010. Akuntansi Perilaku Teori Dan Implementasi. Andi. Yogyakarta.
- Sugiyomo. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Yogyakarta
- Suhaji, Linawati. 2012. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Motivasi Komunikasi, Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pt Herculon Carpet Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*.
- Tugiman, Hiro. 2016 Pandangan Baru Internal Auditing. Kanisius: Yogyakarta.
- Wilopo. 2006. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntas: Studi Kasus Pada Perusahaan Publik Dan Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia. *Simposium Nasional Akuntansi 9*.
- <https://suluh.co/kadisdikbud-lamteng-pimdahkan-rekening-gaji>). (Diakses 18 Agustus 2020)
- [Www.Teraslampung.Com](http://www.teraslampung.com) (Diakses 18 Agustus 2020)
- Yosin. 2018. Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Rsadvent Kota Bandung). *Skripsi*.

LAMPIRAN

No	Pertanyaan Mengenai Kinerja Karyawan	SKALA PILIHAN				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
2	Saya bekerja di kantor sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak					
4	Saya bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja saya di kantor					
5	Saya merasa puas bekerja disini dengan kompensasi yang saya terima					
6	Saya tidak pernah menunda-nunda setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.					

No	Pertanyaan Mengenai Indikator Pengendalian Internal	SKALA PILIHAN				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Perusahaan menunjukkan komitmen terhadap nilai etika					
2	Manajemen perusahaan menetapkan struktur yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan					
3	Manajemen perusahaan menetapkan jalur pelaporan yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan					
4	Perusahaan menunjukkan komitmen dalam proses rekrutmen karyawan yang kompeten sesuai tujuan perusahaan.					
5	Setiap karyawan memahami peran pengendalian internal masing-masing.					
6	Setiap karyawan memahami tanggung jawab pengendalian internal masing-masing					

No	Pertanyaan Mengenai Indikator Sistem Informasi Akuntansi	SKALA PILIHAN				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Sistem informasi akuntansi di perusahaan telah tersedia dengan lengkap.					
2	Sistem informasi akuntansi yang tersedia di perusahaan didukung dengan jaringan komunikasi yang memadai.					
3	Sistem informasi akuntansi di perusahaan mampu menangani masalah dalam memberikan pelayanan pada konsumen dengan segera.					
4	Sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat menyediakan jasa sesuai yang dijanjikan dengan akurat.					
5	Sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberikan pelayanan secara cepat.					
6	Perusahaan dapat memahami masalah kebutuhan sistem informasi akuntansi.					

No	Pertanyaan Mengenai Indikator Motivasi Kerja	SKALA PILIHAN				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Bekerja pada perusahaan ini membuat saya berguna dalam kehidupan masyarakat					
2	Hubungan kerja antara saya dan bawahan berjalan dengan baik					
3	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan.					
4	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan.					
5	Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana.					
6	Hubungan kerja antara saya dan rekan kerja berjalan dengan baik..					

No	Pertanyaan Mengenai Indikator Lingkungan Kerja	SKALA PILIHAN				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Suhu udara di tempat kerja saya terasa sejuk					
2	Ruang kerja di tempat saya bekerja selalu bersih					
3	Ruang gerak di tempat kerja saya terasa luas saat saya bekerja					
4	Penerangan dalam ruang saya bekerja sudah baik					
5	Pewarnaan dinding ruang saya bekerja cukup serasi					
6	Adanya petugas keamanan di lingkungan kantor, membuat saya bekerja sangat baik					

Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	X1
P1	Pearson Correlation	1	,570**	,471**	,554**	,656**	,543**	,770**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
P2	Pearson Correlation	,570**	1	,645**	,408**	,512**	,600**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,010	,001	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
P3	Pearson Correlation	,471**	,645**	1	,596**	,497**	,378*	,730**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,001	,018	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
P4	Pearson Correlation	,554**	,408**	,596**	1	,829**	,736**	,860**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,000		,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
P5	Pearson Correlation	,656**	,512**	,497**	,829**	1	,834**	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,000		,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
P6	Pearson Correlation	,543**	,600**	,378*	,736**	,834**	1	,840**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,018	,000	,000		,00
	N	39	39	39	39	39	39	:
	Pearson Correlation	,773**	,751**	,730**	,861**	,900**	,846**	
X1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	7

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	X2
	Pearson Correlation	1	,701**	,558**	,418**	,506**	,440**	,750**
P1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,008	,001	,005	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson Correlation	,701**	1	,501**	,460**	,454**	,386*	,710**
P2	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,003	,004	,015	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson Correlation	,558**	,501**	1	,734**	,710**	,537**	,830**
P3	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson Correlation	,418**	,460**	,734**	1	,859**	,796**	,880**
P4	Sig. (2-tailed)	,008	,003	,000		,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson Correlation	,506**	,454**	,710**	,859**	1	,678**	,870**
P5	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000	,000		,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson Correlation	,440**	,386*	,537**	,796**	,678**	1	,790**
P6	Sig. (2-tailed)	,005	,015	,000	,000	,000		,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson Correlation	,750**	,716**	,832**	,881**	,873**	,793**	
X2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	7

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	X3
P1	Pearson Correlation	1	,499**	,361*	,536**	,568**	,519**	,743**
	Sig. (2-tailed)		,001	,024	,000	,000	,001	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
P2	Pearson Correlation	,499**	1	,626**	,507**	,519**	,403*	,753**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,001	,001	,011	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
P3	Pearson Correlation	,361*	,626**	1	,680**	,576**	,465**	,786**
	Sig. (2-tailed)	,024	,000		,000	,000	,003	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
P4	Pearson Correlation	,536**	,507**	,680**	1	,463**	,647**	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,003	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
P5	Pearson Correlation	,568**	,519**	,576**	,463**	1	,665**	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,003		,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
P6	Pearson Correlation	,519**	,403*	,465**	,647**	,665**	1	,793**
	Sig. (2-tailed)	,001	,011	,003	,000	,000		,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X3	Pearson Correlation	,743**	,753**	,786**	,814**	,808**	,793**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	X4
P1	Pearson Correlation	1	,795**	,398*	,280	,324*	,396*	,633**
	Sig. (2-tailed)		,000	,012	,085	,045	,012	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
P2	Pearson Correlation	,795**	1	,304	,366*	,410**	,490**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,000		,060	,022	,010	,002	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
P3	Pearson Correlation	,398*	,304	1	,848**	,814**	,659**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,012	,060		,000	,000	,000	,000

	N	39	39	39	39	39	39	39
P4	Pearson Correlation	,280	,366*	,848**	1	,964**	,845**	,900**
	Sig. (2-tailed)	,085	,022	,000		,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
P5	Pearson Correlation	,324*	,410**	,814**	,964**	1	,886**	,920**
	Sig. (2-tailed)	,045	,010	,000	,000		,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
P6	Pearson Correlation	,396*	,490**	,659**	,845**	,886**	1	,886**
	Sig. (2-tailed)	,012	,002	,000	,000	,000		,000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X4	Pearson Correlation	,632**	,670**	,838**	,902**	,920**	,889**	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,802	7

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Y
P1	1	,536**	-,010	,065	,376*	,338*	,470**
	Sig. (2-tailed)	,000	,952	,695	,018	,035	,000
	N	39	39	39	39	39	39
P2	Pearson Correlation	,536**	1	-,021	,413**	,232	,530**
	Sig. (2-tailed)	,000		,899	,009	,156	,000
	N	39	39	39	39	39	39
P3	Pearson Correlation	-,010	-,021	1	,094	,137	,550**
	Sig. (2-tailed)	,952	,899		,568	,407	,000
	N	39	39	39	39	39	39
P4	Pearson Correlation	,065	,413**	,094	1	,667**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,695	,009	,568		,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39
P5	Pearson Correlation	,376*	,232	,137	,667**	1	,770**
	Sig. (2-tailed)	,018	,156	,407	,000		,000
	N	39	39	39	39	39	39
P6	Pearson Correlation	,338*	,269	,158	,414**	,716**	1
	Sig. (2-tailed)	,035	,098	,336	,009	,000	
	N	39	39	39	39	39	39

	Pearson Correlation	,471**	,531**	,559**	,690**	,774**	,699**	
Y	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,732	7

Descriptive Statistics

One-Samp

N
Normal Parameters ^{a,b}
Most Extreme Differences
Kolmogorov-Smirnov Z
Asymp. Sig. (2-tailed)

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KinerjaKaryawan	39	20	30	25,00	2,646
Pengendalian Internal	39	23	30	27,77	2,422
SistemInformasiAkuntansi	39	23	30	26,31	2,462
MotivasiKerja	39	23	30	26,18	2,361
LingkunganKerja	39	21	30	27,21	2,707
Valid N (listwise)	39				

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,548	6,542		1,918	,06
Pengendalian Internal	,551	,182	,504	3,026	,00
1 SistemInformasiAkuntansi	-,220	,175	-,205	-1,260	,21
MotivasiKerja	,181	,178	,162	1,019	,31
LingkunganKerja	-,066	,159	-,067	-,414	,68

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Model Summary ^b							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	,489 ^a	,239	,150	2,439	,239	2,676	

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, SistemInformasiAkuntansi, MotivasiKerja, Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	63,689	4	15,922	2,676	,048 ^b
Residual	202,311	34	5,950		
Total	266,000	38			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, SistemInformasiAkuntansi, MotivasiKerja, Pengendalian Internal