



**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA
INDIVIDUAL DI RSUD PROF.DR.MA HANAFIAH BATUSANGKAR**

SKRIPSI

*Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi
Jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar*

Oleh :

Dwi Wahyuni
NIM. 1830403024

**JURUSAN AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAHMUD YUNUS BATUSANGKAR
1444 H / 2022 M**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

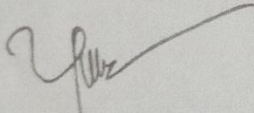
Pembimbing Skripsi atas Nama : **Dwi Wahyuni**, Nim : 1830403024
dengan Judul: "Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi
Akuntansi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Individual Di RSUD
PROF.DR.MA Hanafiah Batusangkar", memandang bahwa Skripsi yang
bersangkutan telah memenuhi persyaratan Ilmiah dan dapat disetujui untuk
diajukan ke sidang *mmaqasyah*.

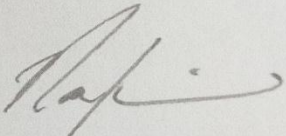
Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan
seperlunya.

Batusangkar, 3 Juli 2022

Ketua Jurusan Akuntansi Syariah


Pembimbing


Yeni Melia, SE., MM
NIP. 198505052015032005


Nasfizar Guspendri, SE., M.Si
NIP. 19750823 200312 1 004


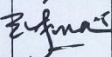
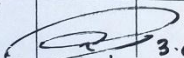
Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri
Mahmud Yunus Batusangkar




Dr. H. Rizal, M. Ag, CRP
NIP. 197310072002121001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas nama Dwi Wahyuni, NIM. 1830403024, dengan judul "Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Individual Di RSUD. Prof. Dr. MA. Hanafiah Batusangkar " telah diujikan dalam Sidang *Munaqasyah* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang dilaksanakan pada hari Jumat tanggal 29 Juli 2022 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S. Akun) Strata Satu (S.1) dalam Ilmu Akuntansi Syariah.

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1.	Nasfizar Guspendri, SE., M.Si NIP. 19750823 200312 1 004	Ketua Sidang/ Pembimbing I		10/08-2022
2.	Hj. Elfina Yenti, SE., Ak., M.Si NIP. 19740623 200003 2 002	Anggota I/ Penguji I		10/08-2022
3.	Khairul Marlin, SE., M.Kom NIP. 201801011027	Anggota II/ Penguji II		3-08-2022

Batusangkar, Agustus 2022

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Mahmud Yunus Batusangkar



Dr. H. Rizal, M. Ag. CRP®
NIP. 197310072002121001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dwi Wahyuni
Nim : 1830403024
Jurusan : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Efektifitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Individual Di Rsud Prof.Dr.Ma Hanafiah Batusangkar”** adalah benar karya saya sendiri bukan plagiat. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa karya ilmiah ini plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan semestinya.

Batusangkar, 20 Juli 2022

Saya yang menyatakan,



Dwi Wahyuni
NIM. 1830403024

ABSTRAK

Dwi Wahyuni, NIM 1830403024, Judul Skripsi “**Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Individual Di RSUD Prof. Dr.M.A Hanafiah Batusangkar**”, Jurusan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Batusangkar, 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern terhadap kinerja individual. Jenis penelitian penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *field research* (penelitian lapangan), metode penelitian yang dilakukan adalah deskriptif pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan rumah sakit sebanyak 34 karyawan yang bekerja di bidang akuntansi/keuangan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dilakukan dengan uji validitas data, uji asumsi klasik, uji refresi linear berganda dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa: tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual karena besarnya pengaruh yang diberikan hanya sebesar 4%. Terdapat pengaruh signifikan antara pengendalian intern terhadap kinerja individual, besarnya pengaruh yang diberikan yaitu 64%. Untuk pengujian koeisien determinasi diperoleh *R Square* sebesar 68%. Untuk pengujian secara simultan efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern terhadap kinerja individual secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja individual di RSUD Prof. Dr. M.A Hanafiah SM Batusangkar.

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

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil'amin, segala puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia kepada penulis sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Individual di RSUD Prof.Dr. MA Hanafiah Batusangkar”** Skripsi ini penulis susun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Akuntansi pada Jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mahmud Yunus Batusangkar.

Sholawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang merupakan tuntutan kita dunia dan akhirat serta telah mengubah akhlak umat manusia dari zaman jahiliyah menjadi zaman yang penuh ilmu pengetahuan, sehingga dengan perjuangan dan pengorbanan beliau kita dapat merasakan manisnya iman dan ilmu pengetahuan.

Penulisan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana akuntansi pada program S-1 jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mahmud Yunus Batusangkar Batusangkar

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan semangat dari orang tua yang telah banyak berkorban baik dalam bentuk moril ataupun materil. Kepada Ibunda tercinta Yus Maniar dan Ayahanda Filimaah, terima kasih telah memberikan semangat dan dukungan serta kasih sayang yang tercurah kepada penulis hingga penulis bisa sampai dititik ini, yang tiada henti mengirimkan doa dan restu sampai hari ini, menjadi penyemangat dan sebuah alasan untuk selalu berjuang bagi penulis. Terima kasih kepada abang Adi Marlius yang selalu memberikan semangat tiada henti-hentinya serta keluarga besar yang selalu memberi doa, dukungan dan semangat kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Marjoni Imamora, M.Sc selaku Rektor UIN Mahmud Yunus Batusangkar.
2. Dr. Rizal, M.Ag., CRP, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mahmud Yunus Batusangkar.
3. Yeni Melia, SE., MM selaku Ketua Jurusan Akuntansi Syariah UIN Mahmud Yunus Batusangkar.
4. Elfina Yenti, SE., M.Si., Ak., CA selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Nasfizar Guspendri, SE., M.Si selaku Pembimbing skripsi penulis yang telah meluangkan waktu dan mencurahkan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen UIN Mahmud Yunus Batusangkar terkhususnya seluruh Dosen Akuntansi Syariah yang telah membekali ilmu kepada penulis
7. Kepada Perpustakaan UIN Mahmud Yunus Batusangkar beserta karyawan yang telah membantu dan memfasilitasi penulis dalam melengkapi daftar bacaan dalam penulisan skripsi ini.
8. Karyawan/wati beserta dosen UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang telah memberikan bantuan dan telah ikhlas mencurahkan segala ilmu yang bermanfaat.
9. Pihak RSUD Prof. Dr. MA Hanfiah Batusangkar yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan membantu dalam mengumpulkan data.

Terakhir penulis menyampaikan terima kasih ke semua pihak yang tidak dapat disebutkan seluruhnya yang memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini terdapat kekurangan, oleh karena itu penulis berharap masukan demi kesempurnaan skripsi ini.

Batusangkar, Juli 2022

Penulis

Dwi Wahyuni

1830403024

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Pengesahan Tim Penguji	
Pernyataan Keaslian Skripsi	
Halaman Persembahan	
Abstrak.....	i
Kata Pengantar.....	ii
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel.....	viii
Daftar gambar.....	x
Daftar Lampiran.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Dan Luaran Penelitian.....	6
G. Definisi Operasional.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
A. Landasan Teori.....	8
B. Sistem Informasi Akuntansi.....	8
C. Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi.....	12
D. Pengendalian Intern.....	17
E. Kinerja Individual.....	23
F. Penelitian Yang Relevan.....	27

G. Kerangka Berfikir.....	30
H. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	32
C. Populasi Dan Sampel	33
D. Teknik Pengumpulan Data.....	33
E. Teknik Pengujian Instrument	35
1. Analisis Statistik Deskriptif	35
2. Uji Kualitas Data.....	35
3. Uji Asumsi Klasik	36
F. Teknik Analisis Data.....	37
1. Uji Regresi Linear Berganda.....	37
2. Uji Hipotesis Penelitian.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Gambaran Umum RSUD Prof. Dr. MA Hanafiah Batusangkar	41
1. Sejarah Berdirinya RSUD Prof. Dr. MA Hanafiah Batusangkar.....	41
2. Visi Dan Misi RSUD Prof. Dr. MA Hanafiah Batusangkar	42
3. Struktur Organisasi RSUD Prof. Dr. MA Hanafiah Batusangkar.....	44
B. Pengujian Instrument Penelitian	48
1. Analisis Statistic Deskriptif.....	48
2. Uji Validitas Data.....	55
3. Uji Asumsi Klasik	59
C. Pengujian Dan Hasil Analisis Data	62
1. Uji Regresi Linear Berganda.....	62
2. Uji Hipotesis.....	64
D. Pembahasan Penelitian.....	69
1. Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual	70

2. Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Individual	71
3. Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Individual	72
BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	32
Tabel 3.2 Skor Kuesioner.....	34
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Kuesioner.....	34
Tabel 3.5 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi ganda.....	40
Tabel 4.1 Rincian Kuesioner Penelitian.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	50
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan	51
Tabel 4.6 Deskriptif Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi.....	52
Tabel 4.7 Deskriptif Pengendalian Intern	53
Tabel 4.8 Deskriptif Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Deskriptif.....	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Pengendalian Intern.....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.17 Hasil Uji t.....	65

Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	66
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi	67
Tabel 4.20 perhitungan SE dan SR	68
Tabel 4.21 hasil perhitungan SE dan SR.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dan Tata Kerja RSUD Prof. Dr. M.A Hanafiah Batusangkar.....	47
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner	83
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas	87
Lampiran 4. Hasil Uji Realibilitas	94
Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda Dan Uji Hipotesis.....	96
Lampiran 6. Tabel F.....	97
Lampiran 7. Tabel t.....	98
Lampiran 8. Tabel r.....	99
Lampiran 9. Dokumentasi.....	100
Lampiran 10. Surat Tugas Pembimbing Skripsi	104
Lampiran 11. Surat Mohon Penelitian Dari Lppm Iain Batusangkar	105
Lampiran 12. Surat Izin Penelitian Dari Kesbangpol Tanah Datar	106
Lampiran 13. Surat Balasan Dari Tempat Penelitian.....	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan kemajuan teknologi di era globalisasi dimasa sekarang ini yang diiringi dengan perkembangan sistem informasi berbasis teknologi yang terjadi begitu pesat. Tentunya ini akan berdampak pada penerapan sistem informasi akuntansi dalam suatu perusahaan. Sistem informasi memberikan berbagai manfaat ke berbagai pihak dalam mencapai keunggulan perusahaan, baik melalui keakuratan dan kecepatan suatu informasi yang dihasilkan. Sistem informasi akuntansi dapat memberikan kesempatan bagi pebisnis untuk meningkatkan efesiensi dan efektifitas dalam pengambilan keputusan di suatu perusahaan.

Efektivitas merupakan sebuah kesuksesan akan suatu harapan dari pekerjaan yang telah diselesaikan. (Kristiani, 2012). Efektifitas akan sebuah sistem informasi akuntansi ialah sebuah ukuran yang memberikan perkiraan sejauh mana target dapat dicapai, dan sejauh mana informasi menyediakan laporan baik yang dilihat waktu maupun kualitas. Sistem informasi akuntansi dapat dikatakan efektif jika mampu memberikan informasi yang berguna bagi pihak perusahaan dalam pengambilan keputusan. Semakin efektifnya suatu sistem informasi akuntansi tentunya membuat kinerja individu semakin meningkat. Efektifitas suatu sistem dilihat dari kontribusinya dalam pembuatan sebuah keputusan, kualitas sistem informasi yang dihasilkan, pengendalian internal serta evaluasi kinerja (Pratama & Suardika, 2013)

Pengendalian intern dilaksanakan untuk menjauhi hal-hal yang tidak diharapkan (kecurangan atau kesalahan) mungkin terjadi pada suatu organisasi atau dalam suatu perusahaan. Dengan tercapainya pengendalian intern suatu perusahaan yang baik tentunya dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja individual.

Pengendalian intern bisa mempengaruhi kinerja individual, dimana pengendalian intern ialah sekumpulan kegiatan yang dilaksanakan pada

suatu perusahaan dengan memberikan keyakinan yang cukup terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Adanya pengendalain intern dalam suatu perusahaan yaitu untuk mengarahkan kegiatan perusahaan untuk menghindari terjadinya penyalahgunaan sistem ((Arsiningsih, 2015)

COSO (*The Committee Of Sponsoring Organizations Of Treadway Commission*) mengatakan bahwa pengendalian intern terdiri dari lima komponen, diantaranya yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan. Didalam lima komponen tersebut COSO memperhatikan aspek resiko didalamnya, disaat suatu perusahaan tidak mampu menjalankan pengendalian dengan baik, kerugian yang sangat besar akan terjadi pada periode kedepannya sebagai resiko dari kelalaian yang terjadi, dengan begitu ketika menggunakan komponen COSO diharapkan bisa memberikan perkiraan mengenai pengendalian internal berpengaruh pada kinerja individu. (Maharani, 2015)

Hubungan pengendalian intern terhadap kinerja individual yaitu disebabkan dengan semakin suksesnya suatu perusahaan, maka diperlukan juga kinerja individu yang semakin tinggi. Jadi, pengendalian intern yang efektif dan efisien sangat diperlukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengendalian intern di sebuah perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang mana didalam komponen pengendalian intern mempunyai hubungan yang sangat penting sehingga perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan.

Kinerja menunjukkan hasil kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya atas tanggung jawab yang diserahkan kepadanya. Kenyataannya, banyak faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam pekerja, itu dilihat saat dia bekerja, yang dapat dijadikan dasar untuk melihat apa saja yang mempengaruhinya.

Kinerja individu merupakan suatu kemampuan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara baik dan efisien dalam suatu perusahaan. Kinerja individual merupakan sebuah kondisi yang harus

diketahui dalam proses pencapaian tujuan suatu organisasi (George, E M, M R, & P, 2012). Keberhasilan sistem informasi dalam sebuah perusahaan tergantung pada bagaimana sistem itu digunakan, kemudahan sistem bagi penggunaannya serta pemanfaatan teknologi yang dipakai.

Kinerja individual dipengaruhi dengan adanya sistem informasi akuntansi. Dimana sistem informasi akuntansi adalah kumpulan informasi mengenai keuangan yang diperoleh dari pengolahan transaksi yang berhubungan dengan keuangan. Sistem yang baik merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja yang baik, tentunya dalam pengambilan keputusan. Kualitas sistem informasi yang baik dapat dilihat dari mudahnya sistem itu digunakan, fleksibel, handal, dapat melindungi data dengan aman, dengan begitu para pemakai merasa puas.

Sebagai organisasi sektor publik, RSUD Prof. DR. MA. Hanafiah Batusangkar adalah salah satu dari Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD), yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan visi misi dari pemerintah daerah. Hal ini dapat terwujud dengan adanya kemampuan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Sistem informasi akuntansi yang digunakan di RSUD Prof. DR. MA. Hanafiah Batusangkar yaitu Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA). SIMDA dikembangkan oleh BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan) yang terdiri dari SIMDA Keuangan, SIMDA Pendapatan, SIMDA Barang Milik Daerah, dan SIMDA Gaji. Setelah terbitnya perundangri No 13 tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah yang diperkenalkan oleh BPKP sejak tanggal 29 Agustus 2006 oleh Deputi Bidang Penyelenggaraan keuangan. Sejak di intruksikan pemakaiannya, RSUD Prof. DR. MA. Hanafiah Batusangkar telah menggunakan aplikasi SIMDA semenjak tahun 2008 yang dilakukan secara bertahap.

Selain menggunakan SIMDA, RSUD Prof. DR. MA. Hanafiah Batusangkar juga menggunakan SIMRS (Sistem Informasi Manajemen

Rumah Sakit), ini merupakan bagian dari sistem informasi kesehatan. SIMRS ini merupakan sistem informasi yang menggabungkan dan memproses seluruh alur yang terjadi dalam proses pelayanan di rumah sakit, baik dalam bentuk jaringan koordinasi, pelaporan dan prosedur administrasi agar memperoleh informasi yang tepat dan akurat.

Kesuksesan SIMDA dan SIMRS tergantung pada sistem itu dijalankan, kemampuan karyawan, pemanfaatan teknologi yang digunakan dan kemudahan sistem saat digunakan oleh para pemakainya, serta penilaian pemakai terhadap kesesuaian tugas menjadi penting karna berhubungan dengan pencapaian kinerja individual yang baik. Namun pengimplementasian sistem informasi akuntansi di RSUD Prof. DR. MA. Hanafiah Batusangkar juga memiliki kendala, yang mana jika karyawan melakukan kesalahan saat input data kedalam aplikasi maka karyawan tidak dapat melakukan perubahan langsung tapi harus melalui BKD (Badan Keuangan Daerah) selaku muara dari SIMDA tanah datar, dan ketika adanya pembaruan sistem maka karyawan harus melakukan koordinasi ke BKD terlebih dahulu, yang mana ini akan memakan waktu untuk pergi ke BKD, yang menyebabkan terganggunya efektivitas dan tanggung jawab karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH EFEKTIVITAS PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI DAN PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL DI RSUD PROF.DR.MA HANAFIAH BATUSANGKAR”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Kemudahan sistem saat digunakan, kemampuan karyawan, dan pembekalan kompetensi mengenai sistem terhadap karyawan yang belum maksimal akan mempengaruhi efektivitas dalam penggunaan sistem informasi akuntansi.

2. kesalahan saat input data kedalam aplikasi maka karyawan tidak dapat melakukan perubahan langsung, dan ketika adanya pembaruan sistem maka karyawan harus melakukan koordinasi ke BKD.
3. Pengendalian intern yang diterapkan di sebuah perusahaan akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawannya.
4. Kinerja karyawan yang masih belum maksimal dipengaruhi oleh kemudahan dalam penggunaan sistem informasi dan pengendalian intern yang dilakukan oleh perusahaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian yaitu:

1. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi dan Pengendalian intern terhadap kinerja individual, tanpa melihat faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja individual.
2. Penelitian ini diambil dari persepsi responden, yang bisa menimbulkan masalah apabila keadaan yang sesungguhnya tidak sesuai dengan persepsi yang diberikan oleh responden.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individual di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah Batusangkar ?
2. Apakah pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja individual di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah Batusangkar ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern terhadap kinerja individual di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah Batusangkar ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individual karyawan di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah Batusangkar.
2. Untuk mengetahui apakah pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja individual karyawan di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah Batusangkar.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern terhadap kinerja individual di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah Batusangkar ?

F. Manfaat dan Luaran Penelitian

1. Manfaat

a) Bagi Penulis

Sebagai salah satu persyaratan untuk menempuh gelar Sarjana Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri IAIN Batusangkar. serta menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern terhadap kinerja individual di Rumah Sakit Prof. Dr. MA. Hanafiah Batusangkar.

b) Bagi Rumah Sakit Prof. Dr. MA. Hanafiah SM Batusangkar

Sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi, serta pengendalian intern terhadap evaluasi kinerja individual.

c) Bagi Akademik.

Hasil penelitian ini berguna sebagai referensi bagi penulis selanjutnya yang tertarik untuk meneliti pengaruh efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern terhadap kinerja individual disebuah perusahaan lebih lanjut.

2. Luaran penelitian

Diharapkan bisa diterbitkan di jurnal ilmiah serta menambah khazanah di perpustakaan UIN Mahmud Yunus Batusangkar.

G. Definisi Operasional

Demi memudahkan dalam penulisan serta menghindari terjadinya kesalahan penafsiran terhadap penelitian ini, maka perlunya penulis menjelaskan definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Efektifitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

Efektifitas penggunaan sistem informasi yang penulis maksud yaitu adanya kemudahan yang dirasakan oleh pemakai sistem dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, kontribusi saat pengambilan keputusan, kualitas dari informasi yang dihasilkan, penilaian kinerja serta pengendalian internal.

2. Pengendalian Intern

Pengendalian intern yang dimaksud penulis disini adalah pengendalian intern perusahaan yang bisa mempengaruhi kinerja individu, adapun komponen dari pengendalian intern yaitu : aktivitas pengendalian, lingkungan pengendalian, informasi dan komunikasi, penilaian resiko dan pemantauann yang mempunyai hubungan sangat penting sehingga perlu diperhatikan di sebuah perusahaan.

3. Kinerja Individual

Kinerja individual merupakan prestasi yang didapatkan oleh individu yang sesuai tugas atau peran nya sebuah perusahaan pada waktu tertentu, dengan melihat aspek kualitas kerja, efektifitas kerja serta produktifitas yang dihasilkan oleh karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Sistem Informasi Akuntansi

a. Pengertian Sistem

Sistem merupakan kumpulan dari subsistem baik dalam bentuk fisik maupun non fisik yang terhubung satu dengan yang lainnya serta berkolaborasi dalam mencapai suatu tujuan (Susanto, 2017).

Tujuan sistem yaitu target akhir yang hendak dicapai oleh sebuah sistem. Sistem ada disebabkan adanya tujuan. Sistem diciptakan supaya tercapainya tujuan serta mengurangi resiko kegagalan. Supaya tujuan bisa tercapai dengan efektif dan efisien maka harus diketahui apa saja kriterianya supaya sistem bisa dibangun secara jelas pada setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. (Susanto, 2017)

b. Pengertian Informasi

Krismaji (2015 : 14) menyebutkan informasi merupakan data yang telah diolah yang memiliki manfaat dan kegunaan (Habibi, 2019). Informasi yaitu data yang telah diproses yang memberikan arti ketika pengambilan keputusan. Sesuai dengan tugasnya, pengguna dapat memberikan keputusan yang lebih baik selaku kuantitas dan kualitas dalam meningkatkan informasi. (Romney & Steinbart, 2019)

Informasi yaitu hasil data yang telah diolah, tapi tidak semua hasil dari data yang telah diolah itu menjadi sebuah informasi, hasil dari data yang telah diolah yang tidak memberikan arti atau manfaat bukanlah sebuah informasi. (Susanto, 2017). Berdasarkan uraian tersebut, informasi memiliki tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Berfungsi atau bermanfaat.
- 2) Memberikan makna atau arti.
- 3) Informasi yaitu hasil dari pengolahan data.

Jadi informasi dapat diartikan sebagai kumpulan dari berbagai data yang telah diproses yang kemudian diberikan kepada penerima informasi yang dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan, baik yang berguna saat ini maupun mendatang.

c. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi yaitu sistem yang dapat mengolah data yang dimulai dari mengumpulkan data, mencatatnya, menyimpan data lalu memproses data agar bisa menghasilkan informasi membuat sebuah keputusan. yang termasuk didalamnya yaitu orang, tatacaranya serta instruksinya, data, software, hardware, pengendalian intern serta prosedur keamanan. (Romney & Steinbart, 2018).

Sistem informasi akuntansi terdiri dari proses, prosedur, serta sistem yang menerima data akuntansi dari sebuah prosedur bisnis, mencatat data yang sesuai dengan catatannya, memproses data dengan cara merangkumnya terlebih dahulu, mengklasifikasikannya dan mengkonsolidasikan, lalu melaporkan data yang telah diperoleh kepengguna intern maupun ekstern. (Turner & Copeland, 2017)

Sistem informasi adalah dasar agar bisa mendapatkan informasi yang tepat dan cepat. Tepat yaitu data yang diberikan berguna dan bisa dipercaya kebenarannya. Sedangkan cepat yaitu informasi bisa membuat sebuah perusahaan beroperasi dengan efektif dan efisien, dikarenakan kegiatan akuntansi di sebuah perusahaan menjadi lebih mudah dan cepat, sehingga informasi yang dihasilkan berguna ketika pengambilan keputusan (Indrawati, 2015).

Jadi, yang dimaksud dengan sistem informasi akuntansi yaitu komponen yang saling berkaitan dan terintegrasi dalam mengumpulkan, menyimpan, dan menyebarkan data dalam memberikan informasi mengenai keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen untuk mengambil keputusan atau untuk memudahkan pengelolaan perusahaan.

Sistem informasi memiliki enam komponen yaitu:

- 1) Pengguna sistem.
- 2) Software yang digunakan dalam mengolah data
- 3) Intruksi serta prosedur dalam mengumpulkan, memproses serta menyimpan data.
- 4) Insfrastruktur teknologi yang digunakan, seperti computer dan alat komunikasi yang bisa digunakan dalam mengolah data.
- 5) Data yang ada tentunya berkaitan dengan kegiatan bisnis yang dijalankan
- 6) Pengendalian internal serta prosedur keamanan yang bertujuan untuk melindungi sistem informasi akuntansi. (Romney & Steinbart, 2018)

Sistem informasi akuntansi menurut (Rizki, 2019) ada lima komponen, sebagai berikut :

- 1) pengguna yang menjalankan sistem dan melaksanakan fungsinya.
- 2) Prosedur tertentu yang secara manual ataupun terotomatisasi saat pegumpulan, mengolah serta mengumpulkan data mengenai kegiatan organisasi.
- 3) Data berisikan tentang proses bisnis organisasi.
- 4) Perangkat lunak yang digunakan saat mengolah data.
- 5) Insfrastruktur teknologi diantaranya komputer, alat pendukung serta alat komunikasi jaringan.

Sedangkan komponen sistem informasi menurut (Susanto, 2015) yaitu:

- 1) Perangkat lunak, yaitu sekumpulan program dalam menggunakan suatu aplikasi di komputer sedangkan program yaitu sekumpulan perintah dikomputer yang tersusun secara sistematis.
- 2) Perangkat keras, yaitu peralatan fisik untuk mengumpulkan, memasukkan, memproses, meyimpan dan memberikan hasil dari olahan data yang berbentuk informasi.

- 3) Manusia, adalah komponen terpenting dari sistem informasi, didunia bisnis disebut dengan sistem informasi akuntansi. Manusia tidak dapat dipisahkan dengan komponen lainnya, sebagai hasil akan sebuah analisis, perencanaan, rancangan, dan strategi implementasi dari komunikasi antar manusia didalam organisasi.
- 4) Prosedur, adalah hubungan dari aktivitas yang terjadi secara berulang dan cara yang sama. Penting prosedur bagi sebuah perusahaan supaya segala sesuatunya bisa dilakukan secara seragam. Adanya prosedur bisa menjalankan pengendalian dengan lancar.
- 5) Basis data, yaitu fakta dalam bentuk huruf-huruf, angka-angka, atau apapun sebagai input saat menghasilkan informasi.
- 6) Jaringan komunikasi, adalah media elektronik yang dapat mengirimkan data dari satu lokasi ke lokasi yang lainnya. Terjadinya sebuah komunikasi di beberapa pihak yang difasilitasi dengan jaringan telekomunikasi dalam bentuk bintang (star), cincin (ring), dan hirarki (BUS) (Susanto, 2015).

Jadi sebuah informasi akuntansi harus ada operator yang menjalankan, karena operatorlah yang menjalankan sistem yang berdasarkan pada prosedur yang didukung oleh infrastruktur seperti software, komputer, dan peralatan lain agar sistem berjalan baik.

Tiga fungsi penting dalam sistem informasi akuntansi, diantaranya:

- 1) Mengumpulkan data serta menyimpan data tentang kegiatan organisasi, sumber daya, dan anggota dari organisasi. Organisasi mempunyai beberapa proses bisnis, seperti menjual dan membeli bahan baku yang sering terjadi dan berulang.
- 2) Merubah data menjadi sebuah informasi yang membuat manajemen bisa melakukan perencanaan, pelaksanaan,

pengendalian serta pengevaluasian terhadap kegiatan, sumber daya, dan anggota organisasi.

- 3) Menyediakan pengendalian untuk melindungi asset serta data organisasi. (Romney & Steinbart, 2018)

Menurut (Romney & Steinbart, 2018), sistem informasi akuntansi jika dirancang dengan baik bisa memberikan nilai tambah dan manfaat untuk organisasi dengan:

- 1) Meningkatkan kualitas serta mengurangi jumlah biaya dari produk atau layanan.
- 2) Meningkatnya efisiensi.
- 3) Berbagi pemahaman
- 4) Meningkatnya efisiensi serta efektifitas hubungan pemasoknya.
- 5) Memperbaiki prosedur pengendalian internal.
- 6) Meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengambil keputusan.

Sistem informasi akuntansi bisa memudahkan dalam pengambilan keputusan dengan beberapa cara:

- 1) Bisa mengidentifikasi keadaan yang memerlukan tindakan manajemen.
- 2) Ketidakpastian bisa dikurangi serta memberi dasar dalam memilih alternative di suatu tindakan.
- 3) Bisa menyimpan informasi tentang keputusan sebelumnya, yang menyediakan umpan balik untuk meningkatkan keputusan dimasa mendatang.
- 4) Menyediakan informasi secara akurat dan tepat waktu.
- 5) Bisa menganalisis data penjualan untuk memudahkan mencari barang yang telah dibeli, serta digunakan untuk merubah tata letak barang dagangan. (Romney & Steinbart, 2019).

2. Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

Efektivitas adalah kesuksesan keinginan yang diperoleh atas pekerjaan yang telah diselesaikan. (Kristiani, 2012). Efektivitas sistem

informasi akuntansi merupakan tolak ukur yang memberikan kontribusi saat pengambilan keputusan dari data yang dikumpulkan, diproses dan disimpan dalam data elektronik, yang selanjutnya dirubah menjadi suatu informasi yang berguna dalam suatu perusahaan (Widyasari & Suardikha, 2015). Oleh karena itu, efektifitas merupakan ukuran sejauh mana pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik oleh seseorang dan sejauh mana seseorang mampu memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Hal lain yang juga dapat mempegaruhi efektifitas sistem informasi akuntansi di suatu organisasi seperti fasilitas computer yang disediakan perusahaan, semakin banyak fasilitas yang disediakan memudahkan karyawan dalam memperoleh informasi yang dibutuhkannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Mc. Leod mengatakan dalam (Susanto, 2017), Sistem informasi yang berkualitas perlu memiliki karaktersitik seperti berikut:

- 1) Tepat waktu, yaitu informasi harus ada ketika informasi itu dibutuhkan, tidak beberapa jam lagi atau besok.
- 2) Akurat, yaitu informasi itu wajib memperlihatkan keadaan yang sesungguhnya. Pengujian dilakukan oleh dua orang yang berbeda, apabila pengujian itu memberikan hasil yang sama maka data itu dianggap akurat.
- 3) Lengkap, yaitu informasi wajib diberikan secara lengkap.
- 4) Relevan, yaitu Informasi diberikan sesuai dengan keperluan individu pada tingkatan dan bagian yang berbeda.

Menurut Genilas dalam (Susanto, 2017), karakteristik informasi ada yang lebih detail dari yang diusulkan oleh Mc Leod. Karakteristik itu yaitu:

- 1) Efisien, yaitu informasi diperoleh dari sumber data yang optimal.
- 2) Efektifitas, yaitu informasi perlu sesuai serta lengkap dalam mendukung proses bisnis, dan disajikan pada waktu serta format

yang tepat. Konsisten pada format sebelumnya agar mudah dipahami.

- 3) integritas, yaitu informasi yang dihasilkan merupakan dari pengolahan data yang berlandaskan pada aturan yang berlaku.
- 4) confidensial, yaitu informasi harus dijaga agar tidak diketahui oleh yang tidak berwenang.
- 5) Ketersediaan, yaitu informasi wajib ada saat diperlukan. Oleh karena perlu adanya pengamanan akan sumberdaya informasi.
- 6) Kebenaran, yaitu informasi yang disajikan benar dan dapat dipercaya agar bisa dipakai manajemen dalam pengoperasian perusahaan.
- 7) Kepatuhan, yaitu informasi yang dihasilkan perlu patuh pada undang-undang atau peraturan pemerintah dan juga memiliki tanggung jawab pada pihak eksternal maupun pihak internal organisasi perusahaan (Susanto, 2017).

Efektifitas dari sistem informasi akuntansi berbasis computer memiliki ciri-ciri seperti berikut:

- 1) Memperhatikan kewajiban hukum yang sah.
- 2) Memenuhi informasi yang dibutuhkan pengguna yang bersumber dari sistem.
- 3) Dapat memberikan laporan keuangan bagi pihak internal serta eksternal. (Dehghanzade, 2011)

Pengukuran efektifitas sistem informasi akuntansi dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

- 1) *Sistem Quality*

Kualitas sistem berarti kualitas dari kerjasama perangkat keras dan perangkat lunak di sebuah sistem informasi. Tujuannya untuk memperlihatkan seberapa bagus kemampuan perangkat lunak, perangkat keras, prosedur serta kebijakan dari sistem informasi sehingga bisa memberikan informasi yang dibutuhkan.

Kualitas sistem dapat diukur dengan beberapa indikator berikut:

- a) Kenyamanan dalam mengakses sistem
- b) Realisasi pada ekspektasi-ekspektasi pengguna
- c) Keluwesan sistem
- d) Manfaat atas fungsi-fungsi spesifik

2) *Information Quality*

Kualitas informasi merupakan output dari pemakai sistem. Kualitas sistem dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- a) Akurat (*Accurate*)
- b) Kelengkapan (*Completeness*)
- c) Ketepatan waktu (*Timeliness*)
- d) Relevansi (*Relevance*)
- e) Format (Jogiyanto, 2014)

3) *Service Quality*

Kualitas layanan sistem yaitu pelayanan yang dirasakan pemakai dari pengembang sistem informasi, layanan dapat berupa update sistem informasi, serta respon dari pengembang ketika informasi mengalami masalah. Diantaranya yaitu:

- a) Keamanan arsip data pada sistem

Sistem informasi perlu mempunyai tingkat keamanan arsip data yang tinggi agar data perusahaan tidak mudah tersebar serta diketahui oleh pihak yang tidak berkepentingan.

- b) *Sistem Update*

Pembaruan sistem perangkat teknologi dan software dapat mempermudah perusahaan dalam mendapatkan kualitas informasi yang cepat dan tepat dikarenakan sistem terbaru relative lebih mudah dipahami pengguna.

4) *User Satisfaction*

Kepuasan pengguna adalah umpan balik yang diberikan pengguna setelah menggunakan sistem. Sikap yang diberikan pengguna mengenai seberapa puas pengguna akan sistem yang digunakan. Ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

a) Efektifitas sistem informasi akuntansi

Keefektifan sistem informasi bisa dilihat akan kebutuhan atau tujuan yang diharapkan pengguna dapat tercapai sesuai yang ditentukan.

b) Efisiensi sistem informasi akuntansi.

Kepuasan pengguna bisa dicapai jika sistem memberikan efisiensi kepada pemakainya. Sistem dikatakan efisien jika tujuan pengguna dapat tercapai jika melakukan hal yang tepat.

c) Kepuasan pengguna

perasaan puas yang dirasakan pengguna mencerminkan bahwa sistem telah berhasil dalam memenuhi kebutuhan pengguna.

5) *Use*

Penggunaan melihat seberapa sering pengguna memakai sistem informasi. Ini suatu hal penting dalam membedakan apakah pemakaian termasuk pada keharusan atau termasuk pada sesuatu yang harus dihindari. Ini diukur dengan indikator seberapa sering pengguna memakai sistem tersebut (*frekuensi for use*) (Jogiyanto, 2014)

6) Keuntungan perusahaan (*Net Benefit*)

Manfaat dalam pemakaian sistem terhadap kualitas kerja secara individual ataupun organisasi, diantaranya:

a) Produktifitas

Sistem dapat membantu produktifitas kinerja karyawan. Dengan memakai sistem produktifitas kinerja karyawan dapat lebih baik dan mampu memberikan manfaat dalam kemajuan perusahaan.

b) Mengurangi waktu saat pencarian informasi

Sistem dapat membatu pengguna dalam memenuhi kebutuhan informasinya. Dengan menggunakan sistem informasi pengguna bisa mencari data yang dibutuhkan dengan cepat dan tepat karna semua informasi berkaitan dengan sistem yang tersedia di perusahaan.

c) Meningkatkan pengetahuan

Sistem informasi akuntansi yang diterapkan didalam perusahaan membawa pengetahuan baru bagi *users*. (Jogiyanto, 2014)

3. Pengendalian Intern

a. Pengertian Pengendalian Intern

Pengendalian intern merupakan sebagai sebuah proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan karyawan yang direncanakan untuk memberikan jaminan yang meyakinkan agar tujuan organisasi bisa dicapai melalui: efesiensi dan efektifitas operasi, laporan keuangan yang dapat dipercaya, ketaatan akan undang-undang yang berlaku (Susanto, 2017)

Pada dasarnya pengendalian intern dibentuk oleh manajemen untuk menghindari penyimpangan (*fraud*). Penyimpangan atau pelanggaran hokum adalah suatu tindakan yang dilakukan secara disengaja dengan tujuan mendapatkan keuntungan secara tidak sah. (Susanto, 2017)

Pengendalian intern adalah sebuah proses dalam mencapai tujuan tertentu dengan melakukan aktivitas yang berkaitan satu sama lain atau saling mempengaruhi. Pengendalian tidak hanya terdiri dari kebijakan, pedoman, formulir, organisasi yang

terstruktur serta berisi orang-orang yang berkompeten, tetapi suatu rangkaian yang kegiatannya bisa memberikan rasa aman dari kecurangan atau tindakan kejahatan lainnya. Rasa aman yang bisa dirasakan oleh manajer, karyawan, pemilik perusahaan, pemasok, pelanggan serta masyarakat pada umumnya. Pengendalian intern bisa berjalan secara optimal ketika kondisi berikut terpenuhi.

- 1) realisasi yang sehat saat pelaksanaan tugas serta fungsi. Sistem serta prosedur yang sudah ditetapkan serta dijadikan pedoman perlu dilaksanakan sebaik mungkin oleh setiap karyawan.
- 2) Adanya pemisahan fungsi yang jelas di organisasi. Struktur organisasi diperlukannya pemisahan fungsi yang jelas satu sama lain agar tidak adanya tumpang tindih. Siapa yang membuat laporan, dan laporan itu dilaporkan kemana, siapa yang mengetahui, serta siapa yang menyetujui, itu semua harus bisa dibaca didalam struktur organisasi.
- 3) Pendelegasian wewenang serta prosedur pencatatan memadai.
- 4) Derajat karyawan yang cocok dengan tanggung jawabnya. Mutu karyawan tidak hanya dilihat dari Pendidikan formal dan informal saja, tapi bisa dilihat dari sikap perilaku, sikap mental, sikap independensi serta sikap tahu akan fungsi dari jabatannya, kuat dalam prinsip, sikap interaktif dan kooperatif pada porsi yang tepat. (Maria, Wahjono, Sya'ban, & Suarni, 2019)

b. Ciri-ciri Pengendalian Intern

Pengendalian intern dapat terwujud dengan memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Wujud proses validasi terhadap semua kegiatan perusahaan baik yang berdampak terhadap keuangan maupun yang tidak.

- 2) terdapat pendelegasian wewenang kepada petugas atau pejabat tertentu.
- 3) Adanya kegiatan berkala serta tersistem dalam mengecek kebenaran asset yang dilaporkan.
- 4) Munculnya rasa tanggungjawab secara khusus terhadap para pejabat atau petugas yang diberikan amanah.
- 5) Terpenuhinya kecakapan para karyawan, petugas serta pejabat yang diberikan wewenang dalam menjalankan sistem.
- 6) Adanya pemisahan fungsi secara jelas terhadap beberapa fungsi yang mungkin terjadi penyelewengan kekuasaan berupa penggelapan atau kejahatan yang bersifat merugikan perusahaan. (Maria, Wahjono, Sya'ban, & Suarni, 2019)

c. Tujuan Pengendalian Intern

Pengendalian intern yaitu metode yang dijalankan dalam memberikan jaminan memadai agar tujuan pengendalian berikut telah dicapai.

- 1) Menyediakan laporan keuangan dengan kriteria yang ditetapkan
- 2) Mengamankan asset, mencegah atau mendeteksi perolehan, penggunaan atau penempatan yang tidak sesuai
- 3) Menyediakan informasi yang akurat
- 4) Mematuhi peraturan yang berlaku.
- 5) Mendorong serta memperbaiki efisiensi operasional
- 6) Mendorong ketaatan akan kebijakan manajerial yang telah ditetapkan (Marshall & Steinbart, 2017)

Pengendalian bertujuan untuk mencegah munculnya kerugian terhadap organisasi, yang timbul karena faktor berikut::

- 1) Kesalahan karena ketidaksengajaan dalam pencatatan serta memproses data
- 2) Pemakaian sumber daya yang kurang efisien serta boros
- 3) Keputusan manajemen yang tidak baik

- 4) Kerusakan atau kehilangan catatan yang tidak disengaja
- 5) Kebijakan manajemen serta peraturan yang tidak ditaati oleh para karyawan
- 6) Kehilangan aktiva yang disebabkan kecerobohan karyawan
- 7) Adanya perubahan yang tidak sah pada sistem informasi atau komponen-komponen lainnya. (Krismaji, 2015).

d. Fungsi pengendalian intern

Tiga fungsi penting yang dijalankan pengendalian intern sebagai berikut:

- 1) Pengendalian preventif, yaitu pencegahan masalah sebelum muncul.
- 2) Pengendalian detektif, yaitu menemukan masalah yang tidak terhindarkan.
- 3) Pengendalian korektif, yaitu mengidentifikasi masalah serta memulihkannya. (Romney & Steinbart, 2015)

e. Keterbatasan Pengendalian Intern

Pengendalian intern memiliki tiga keterbatasan, sebagai berikut:

- 1) Persekongkolan. Adanya kerjasama antara 2 karyawan atau lebih yang melemahkan pengendalian intern yang sudah disusun rapi sebelumnya.
- 2) Kelemahan manusia. Adanya kelemahan manusia dalam sistem dan prosedur akuntansi bisa melemahkan suatu pengendalian intern yang sebelumnya sudah disusun dengan kuat.
- 3) Unsur biaya. Terdapat unsur biaya yang lebih tinggi dari manfaat menyebabkan pengendalian intern bagi penggunanya akan kurang bermanfaat. (Indrayati, 2016)

f. Komponen Pengendalian Intern

1) *Control environment*

Lingkungan pengendalian merupakan pembentukan susunan organisasi untuk memberikan kesadaran akan pentingnya pengendalian dalam sebuah organisasi. Lingkungan pengendalian adalah dasar bagi semua komponen pengendalian intern lain dalam membentuk struktur organisasi. Sejarah dan budaya organisasi bisa mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. (Susanto, 2017)

Lingkungan pengendalian dipengaruhi oleh faktor berikut:

a) Integritas dan nilai etika

Integritas dan nilai etika manajemen adalah produk dari budaya organisasi, kebijakan manajemen menunjukkan apa yang diinginkan oleh manajemen tetapi budaya organisasi menentukan apa yang sebenarnya terjadi serta aturan mana yang harus diikuti.

b) Komitmen terhadap kompetensi

Komitmen dan kompetensi akan memberikan tugas kepada karyawan yang mempunyai pengetahuan serta keahlian yang sesuai dengan tugas yang diberikan.

c) Filosofi dan gaya manajemen

Adalah pendekatan manajemen saat menghadapi resiko bisnis, sikap dalam menghadapi akurasi data akuntansi, serta perhatiannya akan kesesuaian antara anggaran dan realisasi operasi.

d) Partisipasi dewan direksi dan tim auditor

Tim auditor wajib melakukan perannya dengan baik saat menilai kebijakan dan operasi perusahaan supaya pengendalian dapat mencapai tujuannya.

e) Pemberian wewenang serta tanggung jawab

Pemberikan wewenang serta tanggung jawab dalam menjalankan aktivitas saat pembuatan laporan yang dibutuhkan dan berkaitan dengan aktivitas serta metode pemberian wewenang yang dilakukannya.

f) Struktur organisasi

Adalah kerangka menyeluruh untuk melakukan perencanaan, pengawasan dan pelaksanaan aktivitas yang dilakukan manajemen.

g) Kebijakan mengenai SDM serta penerapannya

Untuk memberi pesan kepada seluruh karyawan mengenai apa saja yang diharapkan oleh organisasi yang berhubungan dengan masalah etika, kompetensi dan integritasi. (Susanto, 2017)

2) Penilaian resiko

Penilaian resiko adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajemen dalam menganalisis resiko yang menghalangi perusahaan ketika mencapai tujuannya. Resiko bisa datang dari dalam dan luar perusahaan.

Resiko dari luar perusahaan yaitu:

- a) Kondisi ekonomi
- b) Pesaing
- c) Bencana alam
- d) Kemajuan teknologi

Resiko dari dalam perusahaan yaitu:

- a) Karyawan yang tidak terlatih
- b) Motivasi
- c) Tanggung jawab manajemen yang berubah (Susanto, 2017)

3) Pengendalian aktivitas

Pengendalian aktivitas merupakan kebijakan serta prosedur yang dimiliki oleh manajemen dalam memberikan jaminan yang meyakinkan manajemen itu telah dijalankan sebagai mana seharusnya.

Seorang akuntan harus mengenali jenis pengendalian aktivitas diantaranya:

a) Mengamankan asset dan catatannya

Manajemen perlu menerapkan perlindungan yang baik dalam melindungi asset serta tanggung jawabnya.

b) Prosedur otorisasi

Prosedur ini bertujuan memberikan kewenangan untuk karyawan dalam melakukan aktivitas tertentu di suatu transaksi.

c) Pemisahan fungsi

Memberi wewenang serta tanggung jawab pada karyawan perlu menunjukkan adanya pemisahan yang jelas antara wewenang dan tanggung jawab yang diberikan

d) Catatan dokumen yang memadai

Manajemen mengharuskan penggunaan dokumen dan catatan akuntansi dalam menjamin setiap transaksi akuntansi sudah dicatat dengan tepat.

4) Informasi dan komunikasi

Informasi dan komunikasi diperlukan oleh semua tingkatan manajemen organisasi dalam mengambil keputusan, laporan keuangan serta mengetahui kepatuhan akan kebijakan yang sudah ditetapkan.

5) Monitoring (pengawasan)

Pengawasan adalah proses penilaian akan kualitas kerja pengendalian intern. (Susanto, 2017)

4. Kinerja individual

a. Pengertian Kinerja Individual

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok di sebuah organisasi baik secara kuantitatif ataupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan serta tanggung jawab saat mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan serta sesuai dengan etika dan moral (Suratini, 2015)

Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu sesuai peran dan tugas pada periode tertentu, yang diukur dengan ukuran nilai dan standar tertentu sesuai dimana individu itu bekerja. (Taringan, 2011).

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai saat melakukan suatu keahlian. Kinerja pegawai sangat penting, karena ini dapat melihat sejauh mana kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diserahkan kepadanya (Sinambela, 2012). Pencapaian kinerja individual tentunya berhubungan dengan pencapaian terhadap tugas individual yang didukung oleh teknologi yang ada.

Dari beberapa definisi di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan di perusahaan sesuai dengan bidangnya. Atau dengan kata lain, kinerja individual yaitu bagaimana seorang pegawai menjalankan tugasnya. Dengan meningkatnya kinerja individual akan berpengaruh pada perusahaan dimana ia bekerja karena dengan meningkatnya kinerja individual akan lebih mudah bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

b. Karakteristik Kinerja Individual.

Karakteristik yang dapat menunjukkan seorang karyawan mempunyai kinerja yang tinggi, yaitu :

- 1) Menggunakan umpan balik yang baik disetiap kegiatan yang dilakukan.
- 2) Mempunyai rencana kerja serta berusaha dalam merealisasikan tujuannya.
- 3) Mampu mengambil keputusan serta bertanggung jawab atas resiko yang hadapi.
- 4) mempunyai tujuan yang realistis.
- 5) Mencari kesempatan dalam menjalankan rencana yang telah di program (Ahmad, 2017)

c. Indikator Dalam Mengukur Kinerja Individual

Penilaian kinerja adalah sebuah kegiatan organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Tujuannya yaitu memberikan umpan balik kepada karyawan untuk memperbaiki kinerja serta meningkatkan produktivitas dalam organisasi.

Indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja individual sebagai berikut:

1) Kuantitas.

Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan, baik dalm bentuk jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang terselesaikan.

2) Kualitas.

Kualitas kerja dapat diukur dari pemahaman karyawan akan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas atas keterampilan serta kemampuan karyawan.

3) Efektifitas.

Tingkat kegunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang ditingkatkan dengan tujuan menaikkkan hasil pada setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

4) Kemandirian.

Kemampuan seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen kerja. Kemandirian adalah suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

5) Ketepatan waktu.

Tingkat aktivitas diselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.(Ahmad, 2017)

Adapun konsep yang bisa dijadikan acuan dalam mengukur serta menilai kinerja individual atau karyawan, sebagai berikut:

- 1) Faktor kuantitas kerja, mengukur kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target terhadap pekerjaan-pekerjaan baru.
 - 2) Faktor kualitas kerja, bisa dilihat dari ketelitian serta kerapian dalam bekerja, kecepatan saat menyelesaikan pekerjaan, dan keterampilan serta kecakapan dalam kerja.
 - 3) Faktor kehadiran, dilihat dari kegiatan rutin di kantor.
 - 4) Faktor pengetahuan, melihat kemampuan karyawan saat memahami hal berhubungan dengan tugas yang mereka lakukan.
 - 5) Faktor keandalan, mengukur kemampuan serta keandalan saat menyelesaikan tugasnya, baik saat menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
 - 6) Faktor kerjasama, dilihat dari kerjasama karyawan dengan orang lain saat menyelesaikan pekerjaannya. (Meithiana, 2017)
- d. Kinerja karyawan menurut pandangan islam

Pengertian kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, missal standar,

target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati Bersama dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam islam kinerja juga dianjurkan dalam Al-Qur'an yaitu Allah berfirman dalam surat Al-Ahqaaf ayat 19, yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أُعْمَارَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan (Al-Ahqaaf:19)”

Dan dalam Al-Qur'an surat An-Nahl : 93, yang berbunyi:

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ ۗ وَلِنُسْئِلَنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan. (QS An-Nahl:93)”

Dari ayat diatas dijelaskan bahwanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Maksudnya yaitu jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi perusahaannya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaannya.

B. Penelitian Yang relevan

1. Hasil penelitian dari Nur Widayati (2017) yang berjudul “Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan

Terhadap Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu” yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individu, kepercayaan terhadap sistem informasi akuntansi dan keahlian pemakai sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama melihat pengaruh efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah peneliti tidak melakukan penelitian pada variabel kepercayaan terhadap sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil penelitian Astri Widhayati dan I Gst. AyuEka Damayanthi (2018) yang berjudul “ Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan” yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPR di kota Denpasar, dengan semakin tingginya tingkat efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi yang dimiliki seseorang, maka cenderung akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR di kota Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi tingkat budaya kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, serta insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPR di Kota Denpasar. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama melihat pengaruh efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah peneliti tidak melakukan penelitian pada variabel budaya kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil penelitian Ni Luh Putu Dwi Gita Sari dan I Made Pande Dwiana Putra (2019) yang berjudul “ Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan” yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan, kepercayaan dan kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama melihat pengaruh efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. perbedaannya adalah peneliti tidak melakukan penelitian pada variabel kepercayaan dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian Putu Diah Mirnasari dan I made Sadha Suardhika (2018) yang berjudul “ Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan”, yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi, efektivitas sistem informasi akuntansi, dan sistem pengendalian intern secara keseluruhan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil penelitian Ananta Budi Lasso (2016) yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Brother Silver” yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi, aktivitas pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi.
6. Hasil penelitian Linda Oktarnia (2014) yang judul penelitiannya “Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjung Pinang dan Bintan”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian, penarikan resiko, informasi dan komunikasi serta pemantauan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan.

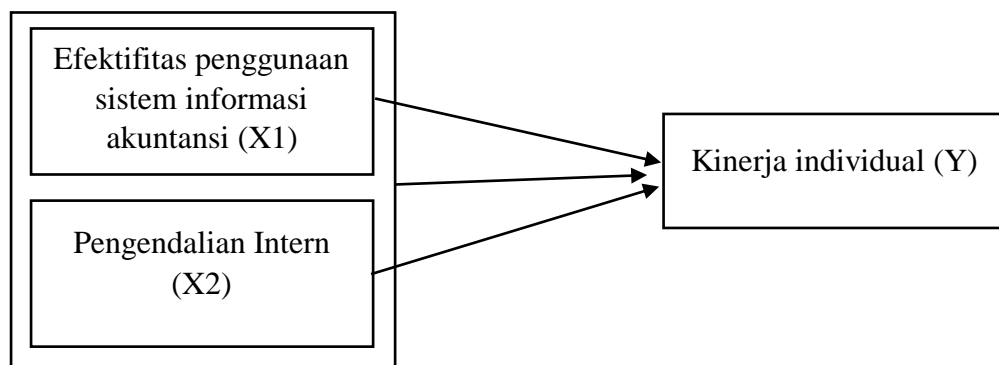
sedangkan aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan.

7. Hasil penelitian Puji Setya Sunarka dan M. Rifki Bakhtiar (2019) yang berjudul “ Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Kompleksitas Tugas, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada CV. Bangun Teknik Pratama). Hasil penelitiannya menunjukkan sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, kompleksitas dan pengaruh budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama melihat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah peneliti tidak meneliti variabel pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, kompleksitas tugas dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Berfikir.

Pada penelitian ini, penulis menyusun suatu kerangka analisis yang akan dijadikan sebagai kerangka pemikiran yang bisa digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas suatu rumusan masalah yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2018). Oleh sebab itu, penulis mengambil hipotesis penelitiannya, yaitu sebagai berikut:

1. Efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi

H_{01} : efektifitas dalam penggunaan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. MA. Hanafiah SM Batusangkar.

H_{a1} : efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual / karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. MA. Hanafiah SM Batusangkar.

2. Pengendalian Intern

H_{02} : Pengendalian intern tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja individual / karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. MA. Hanafiah SM Batusangkar.

H_{a2} : Pengendalian intern berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja individual / karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. MA. Hanafiah SM Batusangkar.

3. Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern terhadap kinerja individual

H_{03} : efektifitas dalam penggunaan sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. MA. Hanafiah SM Batusangkar.

H_{a3} : efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual / karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. MA. Hanafiah SM Batusangkar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), dengan metode deskriptif pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan dalam meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, yang bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Penelitian ini akan diolah dengan program *statistikal product and service solution* (SPSS) 22.0 for windows.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. MA. Hanafiah Batusangkar, sedangkan waktu penelitian sejak penulis melakukan penelitian, yang dimulai dari pelaksanaan observasi awal sejak bulan Desember 2021, untuk memudahkan kegiatan penelitian sampai pembuatan skripsi, penulis membuat *Time Schedule* yaitu sebagai berikut:

Table 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian

NO	Kegiatan	Tahun							
		2021	2022						
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1	Penyusunan Proposal	■							
2	Bimbingan Proposal	■							
3	Seminar Proposal		■						
4	Revisi Setelah Seminar		■	■	■	■			
5	Pengumpulan dan Analisis data						■	■	
6	Membuat Laporan Penelitian						■	■	
7	Bimbingan Skripsi							■	

setuju/ tidak pernah) Skor dari masing-masing pertanyaan bisa dilihat pada table berikut :

Table 3.2
Skor kuesioner

NO	Sikap Responden	Skor
1	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah	1
2	Tidak Setuju/Jarang	2
3	Ragu-Ragu/Kadang-Kadang	3
4	Setuju/Sering	4
5	Sangat Setuju/Selalu	5

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Pada sebuah kuesioner harus mempunyai kisi-kisi yang sesuai dengan indikiator variabel penelitian. Kisi-kisi kuesioner dalam penelitian ini sebagai berikut:

Table 3.3
Kisi-kisi kuesioner

No	Variabel	Indikator
1	Efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi (X1)	a. Kualitas sistem b. Kualitas informasi c. Kualitas pelayanan d. Penggunaan e. Kepuasan pemakai f. Keuntungan perusahaan
2	Pengendalian Intern (X2)	a. Lingkungan pengendalian b. Penilaian resiko c. Pengendalian aktivitas d. Informasi dan komunikasi e. Pengawasan
3	Kinerja Individual (Y)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan Waktu d. Efektifitas kerja e. Kemandirian

Sumber : Dari Olahan Penulis

E. Teknik Pengujian Instrumen

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Yang termasuk didalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase. Jadi, secara teknis dapat diketahui bahwa dalam statistik deskriptif tidak ada uji signifikansi, tidak ada taraf kesalahan, karena peneliti tidak bermaksud membuat generalisasi, sehingga tidak ada kesalahan generalisasi (Sugiyono, 2018).

2. Uji kualitas data

a. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan tidak valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas selain untuk mengetahui dan mengungkapkan data dengan tepat juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rata-rata r_{hitung} dengan r_{tabel} .

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan tidak valid (Ghozali, 2016)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel. Untuk menganalisis

reliabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan SPSS yaitu uji *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ (Ghozali, 2016).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat hasil uji *One Sample Kolmogorov Sminov*. Distribusi dikatakan normal jika signifikan $> 0,05$ (Prayitno, 2014)

b. Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas adalah antar variabel independent yang terdapat didalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau yang mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolonieritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Ada beberapa metode uji multikolinieritas, yaitu (Prayitno, 2014):

- 1) Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2)
- 2) Dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF) pada model regresi.

c. Uji Heteroskadestisitas

Uji heteroskadestisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi

yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedestisitas. Berikut dilakukan dalam uji heteroskedestisitas dengan metode grafik, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan yaitu (Prayitno, 2014):

- 1) Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedestisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang tidak jelas, seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedestisitas.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pengumpulan data dalam penelitian. Analisis data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS (*Statistik Product and Service Solution*) versi 2.2, yaitu program komputer yang digunakan untuk melakukan pengolahan data statistik (Prayitno, 2014). Metode-metode yang digunakan untuk menganalisis data dan menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independent dengan satu variabel dependen. Menurut (Prayitno, 2014), Persamaan regresi linear berganda yang dapat digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja individual

a : konstanta

b₁ : koefisien regresi untuk X₁

b₂ : koefisien regresi untuk X₂

X₁ : efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi

X_2 : Pengendalian Intern

e : error (faktor pengganggu)

2. Uji Hipotesis Penelitian

Untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji statistik t, uji statistik F dan uji koefisien determinasi.

a. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji t melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independent lain dianggap konstan.

Perhitungan uji t ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$
- 2) H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$.

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Pentapan tingkat signifikansi dengan kriteria sebagai berikut:

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

b. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Individual secara simultan dan parsial.

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan Ftabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikansi 5% dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$
- 2) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$

Penetapan tingkat signifikansi dengan kriteria sebagai berikut:

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

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik analisis regresi, hal ini ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2). nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Semakin R^2 mendekati 0 maka semakin kecil kemampuan semua variabel independen dalam

menjelaskan perubahan nilai variabel independen terhadap variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan koefisien determinasi *R Square*, karena penggunaan koefisien *R Square* mempunyai kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka nilai R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui intensitas hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), dilihat dari nilai koefisien korelasi (r). adapun rentang nilai intensitas tersebut sebagai berikut:

Tabel 3.4
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi koefisien Korelasi Ganda

Interval Korelasi	Kriteria
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Kurang Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2018)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum RSUD Prof. Dr. MA Hanafiah SM Batusangkar

1. Sejarah berdirinya RSUD Prof. Dr. MA Hanafiah SM Batusangkar

Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. MA Hanafiah SM Batusangkar berawal dari sebuah Klinik pengobatan atas inisiatif seorang dokter kebangsaan Belanda sebagai Dokter Pemerintah Belanda. Pada tahun 1937 dikembangkan menjadi Rumah Sakit dengan luas bangunan ± 739 M² dengan jumlah tempat tidur (TT) 45 buah terdiri dari Zall Anak 17 TT, Zall Kebidanan 18 TT dan Zall pneyakit dalam 10 TT dengan tenaga yang terdiri dari 2 orang, dokter Umum dan 44 orang Paramedis. (Dokumen Profil RSUD Prof. Dr. M.A Hanafiah SM Batusangkar, 2021)

Tahun 1982 dilanjutkan dengan pembangunan Rumah sakit yang berlokasi di Daerah Kecamatan Tanjung Emas Kenagarian Pagaruyung, ± 3 KM dari tempat semula dengan berbagai upaya dari segenap unsur Pemerintah dan Masyarakat serta Lembaga Swadaya Masyarakat melalui kegiatan gotong royong Manunggal Sakato dan lain-lain.

Pada tahun 1985 Rumah Sakit pindah ke lokasi yang baru dan diresmikan pemakaiannya oleh Gubernur Provinsi Sumatra Barat Bapak Ir. H. AZWAR ANAS pada tanggal 12 November 1985 dengan status Rumah Sakit Type “D” dengan 75 TT. Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. MA Hanafiah SM Batusangkar pada tahun 1993 berdasarkan Kepmenkes RI Nomor: 192/Menkes/SL/II/1993 tanggal 26 April 1993 dan SK Bupati Tanah Datar No.6 Tahun 1993 tanggal 29 April 1993 ditingkatkan statusnya menjadi Rumah Sakit Type “C”. berdasarkan Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 67 Tahun 2009 ditetapkan sebagai RSUD Prof. Dr. MA Hanafiah SM

Batusangkar sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dengan status bertahap. (Dokumen Profil RSUD Prof. Dr. M.A Hanafiah SM Batusangkar, 2021)

Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. MA Hanafiah SM Batusangkar adalah merupakan Lembaga teknis dibidang pelayanan dengan berbentuk Organisasi Perangkat Daerah (OPD) sebagai penunjang Pemerintah Daerah, yang dipimpin oleh seorang Direktur yang berada dibawah tanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. MA Hanafiah SM Batusangkar mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintah daerah dalam melaksanakan pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna. (Dokumen Profil RSUD Prof. Dr. M.A Hanafiah SM Batusangkar, 2021)

2. Visi dan Misi RSUD Prof. Dr. MA Hanafiah SM Batusangkar

Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Tanah Datar Nomor 72 Tahun 2011 Tentang RSP (2012-2016), ditetapkan Visi, Misi dan Motto Rumah Sakit Prof. Dr. MA Hanafiah SM Batusangkar.

a. VISI

Menjadi Rumah Sakit Bertaraf Nasional.

b. MISI

Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi dan professional dengan mengutamakan kepuasan pasien

c. MOTTO

Mengutamakan keselamatan, kesembuhan, kenyamanan dan kepuasan pasien adalah merupakan kebahagiaan kami.

d. Kedudukan Dan Status

Rumah Sakit Prof. Dr. MA Hanafiah SM Batusangkar adalah unit organik dilingkungan pemerintah Kabupaten Tanah Datar dan merupakan pusat rujukan dalam pelayanan kesehatan di kabupaten Tanah Datar. Direktur Rumah Sakit Prof. Dr. MA

Hanafiah SM Batusangkar berada dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Bupati Tanah Datar.

e. Tugas

Rumah Sakit Prof. Dr. MA Hanafiah SM Batusangkar mempunyai tugas untuk melaksanakan pelayanan kesehatan secara paripurna, bermutu, terpadu dan berkesinambungan, kegiatan Pendidikan dan pelatihan, epenlitian dan pengembangan dibidang kesehatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

f. Fungsi

Untuk melaksanakan Visi serta tugas, maka Rumah Sakit Prof. Dr. MA Hanafiah SM Batusangkar mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan Pelayanan Medis
- 2) Melaksanakan Pelanyanan Penunjang Medis
- 3) Melaksanakan Kegiatan UTDRS (Unit Transfusi Darah Rumah Sakit)
- 4) Malaksanakan Asuhan Keperawatan Dan Pelayanan Keperawatan
- 5) Melaksanakan Pelayanan Rujukan
- 6) Melaksanakan Kegiatan Pendidikan, Pelatihan Dan Penyuluhan
- 7) Melaksanakan Kegiatan Penelitian Dan Pengembangan Serta Penyebarluasan informasi kesehatan
- 8) Melaksanakan Kegiatan Promosi Kesehatan Dan Kegiatan Humas, Serta Bimbingan Konseling / Konseling Rohani
- 9) Melaksanakan Kegiatan Administrasi Umum Dan Keuangan
- 10) Kegiatan Penanggulangan Bencana, Sesuai Dengan Pembentukan Tim Reaksi Cepat (TRC) Kabupaten Tanah

Datar. (Dokumen Profil RSUD Prof. Dr. M.A Hanafiah SM Batusangkar, 2021)

3. Struktur Organisasi RSUD Prof. Dr. MA Hanafiah SM Batusangkar

Untuk menjalankan fungsinya Rumah Sakit Prof. Dr. MA Hanafiah SM Batusangkar berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Datar Nomor 06 Tahun 2008 susunan Organisasinya berbentuk Lini dan staf sebagai berikut:

a. Direktur

Uraian tugas direktur adalah:

- 1) Menyelenggarakan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.
- 2) Menyelenggarakan penetapan kebijakan teknis sesuai dengan kebijakan umum pemerintah daerah.
- 3) Menyelenggarakan perumusan dan penetapan pemberian dukungan tugas atas penyelenggaraan pemerintah daerah dibidang pelayanan kesehatan masyarakat. dll

b. Sekretaris

Bagian sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan urusan rumah tangga badan, ketatausahaan, tatalaksana, protocol, laporan, hokum dan organisasi serta hubungan masyarakat.

1) Subbagian Umum dan Perlengkapan

Subbagian umum dan perlengkapan mempunyai tugas urusan ketatausahaan, pengendalian surat masuk dan keluar, kearsipan, rumah tangga, perlengkapan, humas dan protocol sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2) Subbagian Keuangan

Subbagian keuangan mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan administrasi keuangan,

menyelenggarakan pembukuan, laporan keuangan dan memelihara dokumen keuangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

3) Subbagian Kepegawaian

Subbagian kepegawaian mempunyai tugas bahan penyusunan rencana kebutuhan dan administrasi kepegawaian dinas.

c. Bidang Pelayanan

Bidang pelayanan mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan kebijakan dan perumusan pelaksanaan kegiatan dan program sesuai ruang lingkup pelayanan.

1) Seksi pelayanan Medis

Seksi pelayanan medis mempunyai tugas melaksanakan program pelayanan medis, mengkoordinasikan semua kebutuhan pelayanan medis, melakukan pemantauan, pengawasan dan pengendalian mulai dari penerimaan hingga pemulangan pasien.

2) Seksi Keperawatan

Seksi keperawatan mempunyai tugas menyelenggarakan program keperawatan dan melaksanakan bimbingan pelaksanaan asuhan keperawatan dan mutu keperawatan.

d. Bidang Penunjang

Bidang penunjang memiliki tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan dibidang penunjang.

1) Seksi Penunjang Medis

Seksi penunjang medis mempunyai tugas menyelenggarakan program penunjang medis dalam arti mengkoordinasikan, mengendalikan, pemantauan dan pengawasan kebutuhan kegiatan di instansi farmasi, radiologi, laboratorium, gizi dan rehabilitasi medis.

2) Seksi Penunjang Non Medis

Seksi penunjang non medis mempunyai tugas mengkoordinasikan dan mengendalikan kebutuhan dan kegiatan seksi penunjang non medis, instansi pemeliharaan sarana dan prasarana Rumah Sakit (IPSRS), laundry, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Rumah Sakit (K3RS) dan sanitasi.

e. Bidang Bina Program

Bidang bina program memiliki tugas pokok mengkoordinasikan dan melaksanakan tugas bidang perencanaan, pelaporan, promosi kesehatan, kehumasan, penelitian dan pengembangan rumah sakit.

1) Seksi Perencanaan dan Pelaporan

Seksi perencanaan dan pelaporan mempunyai tugas menyusun perencanaan dan program kerja serta pelaporan rumah sakit.

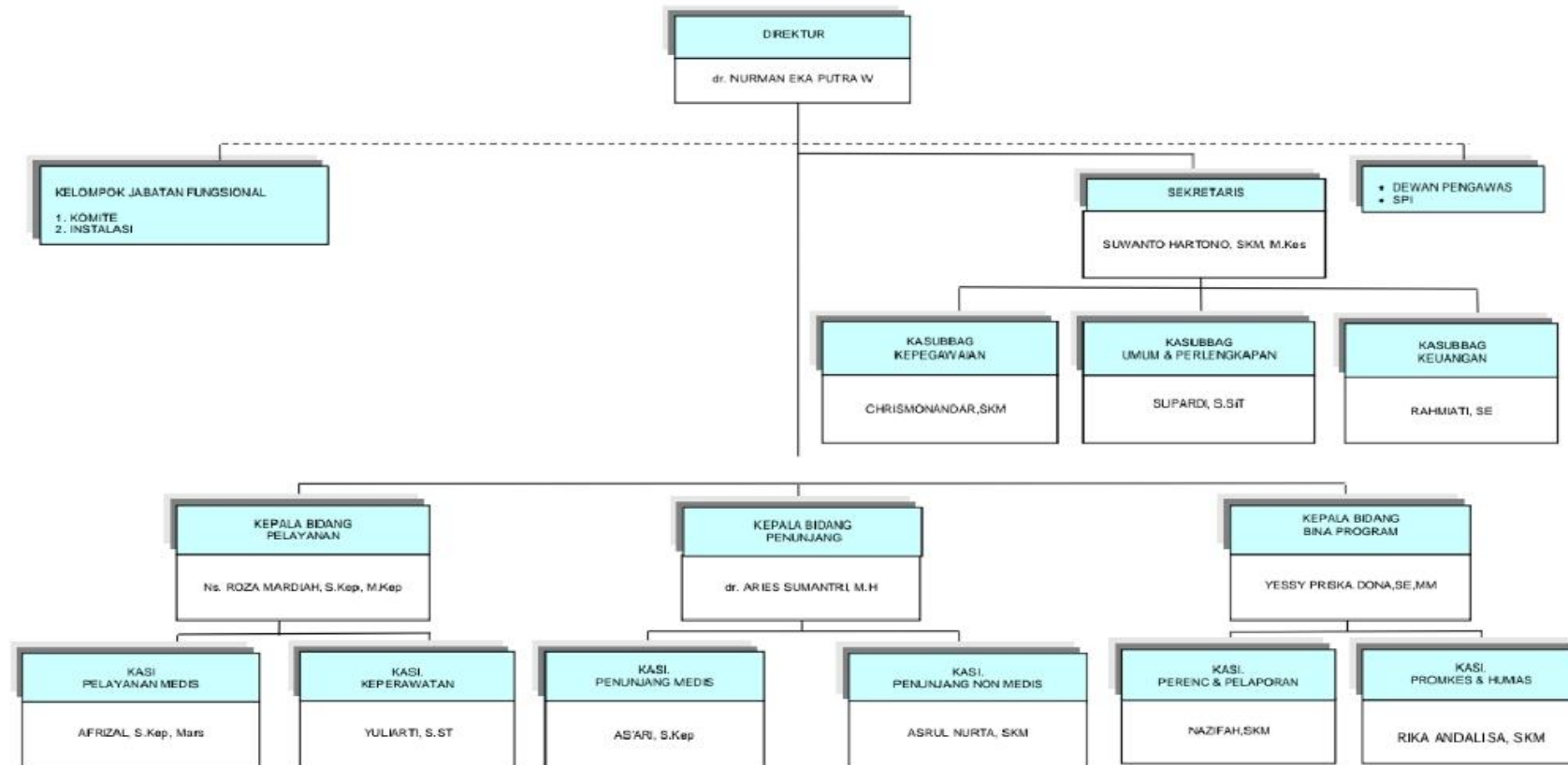
2) Seksi Promosi Kesehatan dan Hubungan masyarakat

Seksi promosi kesehatan dan hubungan masyarakat mempunyai tugas melaksanakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan promosi kesehatan rumah sakit, hubungan masyarakat dan konseling rohani.

f. Kelompok Jabatan Fungsional

Kegiatan pelayanan langsung diselenggarakan oleh 4 instansi dibidang pelayanan dan 7 penunjang. Kepala instansi adalah jabatan non structural yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada direktur. (Dokumen Profil RSUD Prof. Dr. M.A Hanafiah SM Batusangkar, 2021)

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dan Tata Kerja RSUD Prof. Dr. MA Hanafiah SM Batusangkar



B. Pengujian Instrument Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

a. Deskripsi Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada RSUD Prof. Dr.M.A Hanafiah SM Batusangkar. Responden dalam penelitian adalah Kepala Sub Bagian Keuangan/Akuntansi, Pegawai/ Staf Bagian Anggaran, Asset, Pegawai/ Staf Bagian Perencanaan dan Pelaporan. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang disebarkan langsung oleh peneliti ke karyawan di RSUD Prof. Dr. M.A Hanafiah SM Batusangkar.

Dari 34 kuesioner yang disebar, kuesioner yang bisa diolah sebanyak 26 kuesioner, karena 2 kuesioner tidak kembali, dan 6 kuesioner tidak memenuhi kriteria. Ringkasan distribusi kuesioner disajikan dalam rincian table berikut:

Tabel 4.1
Rincian Kuesioner Penelitian

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner Yang Disebar	34	100%
Kuesioner Yang Tidak Kembali	2	6%
Kuesioner Yang Tidak Memenuhi Kriteria	6	18%
Kuesioner Yang Dapat Digunakan	26	76%

Sumber: data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kuesioner yang dapat diolah sebanyak 26 kuesioner atau 76%, karena ada 2 buah kuesioner yang tidak kembali dikarenakan kuesioner yang telah dibagikan hilang oleh karyawan serta ada karyawan yang tidak ada pada waktu pengumpulan kuesioner dan 6 kuesioner yang tidak memenuhi kriteria.

b. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan profil dari 32 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini.

Profil responden memaparkan mengenai jenis kelamin, umur, Pendidikan terakhir, serta masa jabatan responden.

1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Penyajian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	4	15%
Perempuan	22	85%
Jumlah	26	100%

Sumber: Data diolah tahun 2022

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa berdasarkan jenis kelamin, dalam penelitian ini responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 4 (15%), responden dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 (85%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa yang bekerja di bidang keuangan/akuntansi di RSUD Prof. Dr. M.A Hanafiah SM Batusangkar didominasi oleh perempuan.

2) Karakteristik responden berdasarkan umur

Penyajian karakteristik responden berdasarkan umur yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Jumlah	Persentase
<25 tahun	0	0%
26-40 tahun	12	46%
41-55 tahun	13	50%
>55 tahun	1	4%
Jumlah	26	100%

Sumber: data diolah tahun 2022

Dari hasil angket yang disebar, terlihat dalam table 4.3 diatas yaitu tidak ada responden dengan rentang usia <25 tahun. Responden dengan rentang usia 26-40 tahun ada sebanyak 12 orang atau sebesar 46%. Sedangkan responden dengan rentang umur 41-55 tahun sebanyak 13 orang atau 50%. Sedangkan responden dengan rentang usia >55 tahun yaitu hanya 1 orang atau sebesar 4%.

3) Karakteristik responden berdasarkan jenjang Pendidikan

Pendidikan sering kali dipandang sebagai kemampuan dan tingkat pola pikir seseorang, semakin tinggi tingkat Pendidikan seseorang, maka akan semakin baik pola pikirnya. Penyajian karakteristik responden berdasarkan jenjang Pendidikan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMA	3	12%
Diploma	4	15%
Sarjana	18	69%
Magister	1	4%
Jumlah	26	100%

Sumber: Data diolah tahun 2022

Dari table diatas, dapat dijelaskan bahwa tingkat Pendidikan responden yang paling banyak adalah Sarjana yaitu sebanyak 18 responden atau sebesar 69%, selanjutnya pada tingkat diploma sebanyak 4 responden atau sebesar 15%, pada tingkat SMA yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 12%. Dan pada tingkat Magister yaitu hanya 1 responden atau sebesar 4%.

4) Karakteristik responden berdasarkan masa jabatan

Masa jabatan seseorang sring dipandang sebagai seseorang tersebut memiliki pengalaman yang cukup untuk mengetahui kondisi lingkungan kerjanya, semakin lama seseorang bekerja maka semakin banyak pengalaman dan pengetahuan tentang bagaimana kondisi di lingkungan kerjanya. Penyajian karakteristik responden berdasarkan masa jabatan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

Keterangan	Jumlah	Persentase
1-3 tahun	1	4%
4-6 tahun	4	15%
7-9 tahun	2	8%
>9 tahun	19	73%
Jumlah	26	100%

Sumber: data diolah tahun 2022

Dari table 4.5 diatas dapat dilihat, berdasarkan lamanya bekerja sebagai karyawan dalam penelitian ini yaitu responden yang bekerja selama 1-3 tahun yaitu 1 karyawan atau 4%, karyawan yang bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 4 karyawan atau 15%, karyawan yang bekerja selama 7-9 tahun yaitu sebanyak 2 karyawan atau 8%. Dan karyawan yang berkerja selama lebih dari 9 tahun yaitu sebanyak 19 karyawan atau 73%.

c. Deskriptif Data Penelitian

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, berikut dijelaskan deskriptif jawaban yang diberikan oleh responden pada setiap butir pertanyaan di masing-masing indikator.

1) Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi

Tabel 4.6
Deskriptif Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

Kategori	Pertanyaan																%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
SS	13	9	7	8	10	11	10	6	5	7	11	13	5	8	6	7	33%
S	13	17	19	18	16	15	16	20	21	19	15	13	21	18	20	19	67%
RR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
TS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Jumlah	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	100%

Sumber: data diolah, 2022

Ket:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan hasil angket diperoleh jumlah jawaban untuk variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi adalah 33% responden mengatakan sangat setuju, 67% responden mengatakan setuju, 0% responden mengatakan ragu-ragu, 0% responden mengatakan tidak setuju, 0% responden mengatakan sangat tidak setuju.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa deskriptif variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi memiliki jumlah nilai tertinggi yaitu setuju sebesar 67%.

2) Pengendalian intern

Tabel 4.7
Deskriptif Pengendalian Intern

kategori	Pertanyaan															%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
SS	6	7	7	9	10	10	8	8	6	7	5	8	7	9	3	28%
S	20	19	17	17	15	15	18	17	20	19	21	18	19	17	23	71%
RR	0	0	2	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1%
TS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Jumlah	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	100%

Sumber: data diolah, 2022

Ket:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan hasil angket diperoleh jumlah jawaban untuk pengendalian intern adalah 28% responden mengatakan sangat setuju, 71% responden mengatakan setuju, 1% responden mengatakan ragu-ragu, 0% responden mengatakan tidak setuju, 0% responden mengatakan sangat tidak setuju.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa deskriptif variabel pengendalian intern memiliki jumlah tertinggi yaitu setuju sebesar 71%.

3) Kinerja individual

Tabel 4.8
Deskriptif Kinerja Individual

Kategori	Pertanyaan													%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	

SS	8	8	9	6	8	6	5	7	7	6	6	6	6	26%
S	18	18	17	19	18	19	21	19	19	20	20	20	20	73%
RR	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1%
TS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Jumlah	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	100%

Sumber: data diolah, 2022

Ket:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan hasil angket diperoleh jumlah jawaban untuk variabel kinerja individual adalah 26% responden mengatakan sangat setuju, 73% responden mengatakan setuju, 1% responden mengatakan ragu-ragu, 0% responden mengatakan tidak setuju, 0% responden mengatakan sangat tidak setuju.

d. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menyajikan informasi mengenai karakteristik variabel-variabel penelitian yaitu jumlah amatan, nilai minimum, nilai maksimum, nilai mean, dan nilai deviasi. Untuk mengukur nilai sentral dari distribusi data dapat dilakukan dengan pengukuran rata-rata (*mean*) sedangkan standar deviasi merupakan perbedaan nilai data yang diteliti dengan nilai rata-ratanya. Setelah dilakukan intervaliasi, maka hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9

H

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	26	64	80	69.23	5.631
X2	26	59	75	64.08	5.388
Y	26	51	65	55.35	5.200
Valid N (listwise)	26				

J

i Deskriptif

Sumber: data diolah dengan SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Variabel kinerja individual memiliki nilai minimum sebesar 51 dan nilai maksimum sebesar 65 dengan rata-rata sebesar 55,35. Standar deviasi pada variabel kinerja individual adalah sebesar 5,200.
- 2) Variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi memiliki nilai minimum sebesar 64 dan nilai maksimum sebesar 80 dengan nilai rata-ratanya sebesar 69,23. Standar deviasi pada variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi sebesar 5,631.
- 3) Variabel pengendalian intern memiliki nilai minimum sebesar 59 dan nilai maksimumnya sebesar 75 dengan nilai rata-rata 64,08. Standar deviasi pada variabel pengendalian intern sebesar 5,388.

2. Uji Validitas Data

a. Uji Validitas

Tujuan pengujian validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan dasar keputusan yaitu bila $R_{hitung} > R_{tabel}$

tabel maka dapat dikatakan valid, atau $Sig < 0,05$ dan bernilai positif dapat dikatakan valid. Uji validitas ini dilakukan terhadap 26 responden, dengan menggunakan Teknik *Pearson* Correlation dengan tingkat korelasi 0,05 dengan derajat bebas $df = 26$, rumus $df = n - 2$, sehingga $df = 26 - 2 = 24$, diperoleh r tabel adalah 0,388.

Hasil pengujian validitas untuk setiap variabel ditampilkan dalam tabel-tabel berikut:

- 1) Hasil Pengujian validitas untuk Variabel Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi akuntansi

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Efektivitas Penggunaan Sisyem
Informasi Akuntansi

No Butir Angket	Rhitung	Rtabel	Kategori
1	0,752	0,388	Valid
2	0,819	0,388	Valid
3	0,823	0,388	Valid
4	0,832	0,388	Valid
5	0,797	0,388	Valid
6	0,683	0,388	Valid
7	0,754	0,388	Valid
8	0,572	0,388	Valid
9	0,598	0,388	Valid
10	0,760	0,388	Valid
11	0,697	0,388	Valid
12	0,711	0,388	Valid
13	0,810	0,388	Valid
14	0,832	0,388	Valid
15	0,711	0,388	Valid

16	0,838	0,388	Valid
----	-------	-------	--------------

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 22, 2022

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka item pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

2) Hasil Pengujian Validitas Untuk Variabel Pengendalian Intern

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Pengendalian Intern

No Butir Angket	R_{hitung}	R_{tabel}	Kategori
1	0,683	0,388	Valid
2	0,615	0,388	Valid
3	0,636	0,388	Valid
4	0,770	0,388	Valid
5	0,718	0,388	Valid
6	0,826	0,388	Valid
7	0,605	0,388	Valid
8	0,869	0,388	Valid
9	0,873	0,388	Valid
10	0,812	0,388	Valid
11	0,732	0,388	Valid
12	0,874	0,388	Valid
13	0,894	0,388	Valid
14	0,892	0,388	Valid
15	0,724	0,388	Valid

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 22, tahun 2022

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa untuk variabel pengendalian intern dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

3) Hasil Pengujian Validitas Untuk Variabel Kinerja individual

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Individual

No Butir Angket	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
1	0,903	0,388	Valid
2	0,903	0,388	Valid
3	0,870	0,388	Valid
4	0,881	0,388	Valid
5	0,886	0,388	Valid
6	0,840	0,388	Valid
7	0,924	0,388	Valid
8	0,877	0,388	Valid
9	0,843	0,388	Valid
10	0,930	0,388	Valid
11	0,930	0,388	Valid
12	0,858	0,388	Valid
13	0,930	0,388	Valid

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel kinerja individual mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ,

maka item pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau stabil jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	keterangan
Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi	0,949	Reliabel
Pengendalian intern	0,948	Reliabel
Kinerja karyawan	0,978	Reliabel

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 22, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel efektivitas penggunaan sitem informasi akuntansi adalah 0,949. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk pertanyaan yang disusun untuk mengukur tingkat efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi adalah reliabel. Begitu pula dengan variabel pengendalian intern memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,948, hal ini menunjukkan bahwa konstruk pertanyaan untuk mengukur tingkat pengendalian intern adalah reliabel. Sedangkan dengan kinerja individual memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,978, yang menunjukkan bahwa konstruk pertanyaan untuk mengukur kinerja individual dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam modal penelitian variabel terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan pengujian *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* yang terdapat dalam program SPSS 22. Data dikatakan terdistribusi dengan normal yaitu memiliki tingkat signifikansi diatas 5% (Ghozali, 2016).

Uji normalitas diujikan pada masing-masing variabel penelitian yang meliputi : efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, pengendalian intern dan kinerja individual. Hasil uji normalitas untuk varibel penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.81556034
Most Extreme Differences	Absolute	.219
	Positive	.219
	Negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		1.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.164
a. Test distribution is Normal.		
<i>d</i>		

ata diolah menggunakan SPSS 22, 2022

Dari tabel 4.14 menunjukkan bahwa pengujian nilai Asymp.Sig (2-Tailed) memberikan nilai 0,164 dan nilainya di atas 0,05, sehingga disimpulkan bahwa nilai *residual* berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikoloninearitas artinya antar varibael independent yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang

sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolinearitas sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Konsekuensinya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesahalan menjadi sangat besar (Prayitno, 2014). Hasil multikolinearitas untuk regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.610	7.446		.351	.729		
	X1	.060	.190	.065	.318	.754	.302	3.307
	X2	.758	.198	.785	3.825	.001	.302	3.307

a. Dependent Variable: Y

data diolah menggunakan SPSS 22, 2022

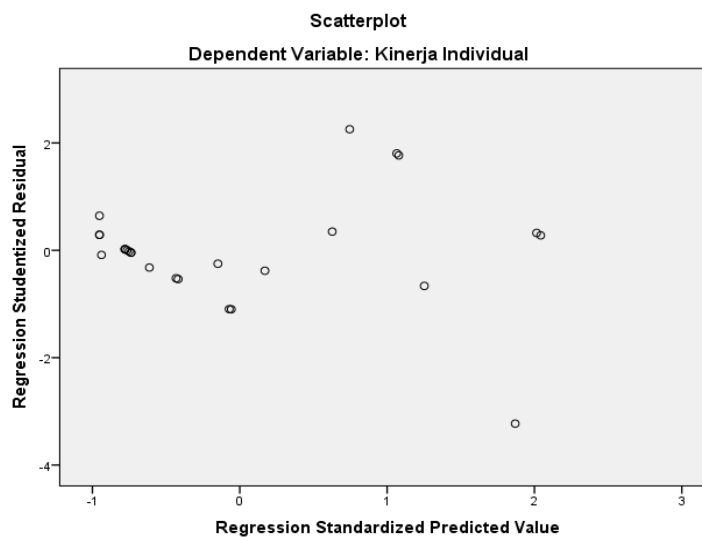
Dari tabel di atas memperlihatkan nilai *Tolerance* dan *VIF* dari semua variabel bebas. Nilai *tolerance* yang didapat adalah efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern sama-sama 0,302, dan nilai *VIF* efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pengendalian intern adalah 3,307. Dari semua variabel memenuhi kriteria nilai *tolerance* besar dari 0,10 dan *VIF* kecil dari 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas (Prayitno,

2014). Uji heteroskedastisitas dengan metode *Scatterplot* yaitu dengan melihat sebaran pola titik pada *Scatterplot* regresi. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka nol.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskadastisitas



Sumber: data diolah menggunakan SPSS 22, 2022

Dari gambar 4.2 dapat dilihat gambar *scatterplot* di atas dapat dilihat titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokadastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern berdasarkan variabel dependen yaitu kinerja individual.

C. Pengujian Dan Hasil Analisis Data

1. Uji Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis linear berganda dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.610	7.446		.351	.729
	Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi	.060	.190	.065	.318	.754
	Pengendalian Intern	.758	.198	.785	3.825	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Individual

Sumber diolah menggunakan SPSS 22, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 2,610 dan nilai koefisien regresi dari variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi (X_1) bertanda positif sebesar 0,060, koefisien regresi dari variabel pengendalian intern (X_2) bertanda positif sebesar 0,758, jadi nilai koefisien regresi masing-masing variabel diatas dapat di subsitusikan kedalam persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja individual

a = Konstanta

X_1 = efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi

X_2 = pengendalian intern

b_1 = koefisien regresi untuk efektivitas penggunaa sistem informasi akuntansi

b_2 = koefisien Regresi untuk pengendalian intern

$$Y = 2,610 + 0,060 X_1 + 0,758 X_2$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka hasil regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 2,610 menyatakan bahwa jika nilai variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pengendalian intern nol (0) maka nilai kinerja individual sama dengan konstanta sebesar 2,610.
- b. Nilai koefisien regresi dari efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi sebesar 0,060 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual sebesar 0,060. Hal ini berarti apabila variabel independent efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi naik sebesar 1 satuan maka dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,060 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi dari pengendalian intern sebesar 0,758 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel pengendalian intern terhadap kinerja karyawan sebesar 0,758. Hal ini berarti apabila variabel independen pengendalian intern naik sebesar 1 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,758 satuan.

2. Uji Hipotesis

- a. Uji Statistik (t)

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara individual variabel bebas yang ada di dalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui

seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut tabel pengujian statistik penelitian ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.610	7.446		.351	.729
Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi	.060	.190	.065	.318	.754
Pengendalian Intern	.758	.198	.785	3.825	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Individual

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 22, 2022

Dari tabel di atas didapatkan t_{hitung} dari masing-masing variabel bebas. Selanjutnya t_{hitung} penelitian dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan $(df) = n - k = 26 - 2 = 24$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,71088$ (dibulatkan menjadi 1,710), dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi

Hasil pengujian untuk variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,318 < 1,710$), sedangkan untuk signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,754 > 0,05$). Maka **H_{01} diterima** dan **H_{a1} ditolak**. Jadi dapat disimpulkan bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Pro.Dr.M.A Hanafiah SM Batusangkar

2) Pengendalian intern

Hasil pengujian untuk variabel pengendalian intern di peroleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,825 > 1,710$), sedangkan untuk signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka **H_{a2} diterima dan $H_0 2$ ditolak**. Jadi bias disimpulkan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Prof. Dr. M.A Hanfiah SM Batusangkar.

b. Uji F

Uji F merupakan pengujian Bersama-sama variabel independent yang dilakukan untuk melihat variabel variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan : $(df_1) = k-1 = 3-1=2$, $(df_2) = n-(k-1) = 26- (3-1) = 24$. Sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,40

Tabel 4.18

H
a

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	477.700	2	238.850	27.719	.000 ^b
	Residual	198.185	23	8.617		
	Total	675.885	25			

a. Dependent Variable: Kinerja Individual

b. Predictors: (Constant), Pengendalian Intern, Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

F

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 22, 2022

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27,719 dan F_{tabel} diperoleh sebesar 3,40, dengan nilai signifikan 0,000. Oleh karena itu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,719 > 3,40$) dengan signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan

bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual di RSUD Prof. Dr. M.A Hanafiah SM Batusangkar.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai 1. Besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil tabel koefisien determinasi antara efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern terhadap kinerja individual adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.681	2.935

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Intern, Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka *R Square* sebesar 0,681 atau 68%. Hal ini berarti 68% sumbangan pengaruh variabel independent yaitu efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern terhadap kinerja individual, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Untuk mengetahui intensitas hubungan variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi (X1), dan variabel pengendalian intern (X2), dengan variabel kinerja individual (Y) dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (r). Berdasarkan tabel

diatas, diperoleh nilai r (korelasi) adalah sebesar 0,841 yang mana dapat dikategorikan dalam interpretasi sangat tinggi (lihat pada tabel 3.4).

d. Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)

Sumbangan Efektif (SE) adalah ukuran sumbangan suatu variabel independent terhadap variabel dependen dalam analisis regresi. Penjumlahan atas semua sumbangan efektif (SE) variabel independent adalah sama dengan jumlah nilai *R Square* (R^2). sumbangan efektif (SE) dapat dihitung dengan rumus (Yulianto, Subariyanti, & Wardhana, 2020):

$$SE (X)\% = B_x \times r_{xy} \times 100\%$$

Keterangan :

b_{x_i} : koefisien b komponen x

r_{xy} : Koefisien Korelasi

SE : sumbangan efektif total

Sumbangan relatif (SR) merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besarnya sumbangan relatif dari semua variabel independent (X) terhadap jumlah kuadrat regresinya. Jumlah sumbangan relatif dari semua variabel indepeden adalah 100% atau sama dengan satu (1).

Sumbangan relatif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Sumbangan relatif menghitung besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas tanpa memperhatikan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Rumus sumbangan relatif (SR) adalah sebagai berikut (Yulianto, Subariyanti, & Wardhana, 2020) :

$$SRx_i = \frac{SE (X)}{R^2}$$

Tabel 4.20

Perhitungan SE dan SR

Variabel	Koefisien Korelasi (B)	Koefisien Korelasi	Adjusted R Square
X1	0,060	0,721	68%
X2	0,758	0,840	

Sumber : data primer yang telah diolah

Perincian atas hasil perhitungan dalam tabel diatas adalah sebagai berikut:

Perhitungan sumbangan efektif :

$$\begin{aligned} \text{SE (X) \%} &= B_x \times r_{xy} \times 100\% \\ &= 0,060 \times 0,721 \times 100\% \\ &= 4 \text{ \%} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SE (X) \%} &= B_x \times r_{xy} \times 100\% \\ &= 0,758 \times 0,840 \times 100\% \\ &= 63,67\% \\ &= 64\% \end{aligned}$$

Perhitungan sumbangan relatif :

$$\text{Maka SE (X1)} = 4\% / 68\% = 6\%$$

$$\text{Maka SE (X2)} = 64\% / 68\% = 94\%$$

Tabel 4.21
Hasil Perhitungan SE Dan SR

No	Nama Variabel	SE	SR
1	Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi (X1)	4%	6%
2	Pengendalian intern (X2)	64%	94%
Total		68%	100%

Sumber: data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil analisis yang tercantum dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi memberikan sumbangan efektif sebesar 4% dan pengendalian intern memberikan sumbangan efektif sebesar 64%. Sumbangan efektif total sebesar 68% yang berarti variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi dan

pengendalian intern bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 68% sedangkan 32% diberikan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

D. Pembahasan Penelitian

Dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independent yaitu efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, dan pengendalian intern mampu menggambarkan kinerja individual sebesar 68%. Sedangkan sisanya sebesar 32% digambarkan atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

1. Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual.

Pada variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi (X1) yang hasil dari pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. Dapat dilihat berdasarkan tabel hasil uji t, pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,754 yang lebih besar dari probabilitas 5% yaitu 0,05. Sementara nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,318 < 1,697), Maka **H_0 diterima** dan **H_{a1} ditolak**. Yang menunjukkan bahwa variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja individual. Dimana sistem informasi akuntansi yang digunakan hanya sebagai sarana dalam menghasilkan laporan keuangan bagi perusahaan, sehingga tidak mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Widayati (2017), yang menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu karena responden merasa bahwa aplikasi tersebut hanya sebagai sarana untuk menghasilkan laporan bagi unit

atau satuan kerja masing-masing. Responden menganggap bahwa aplikasi sistem informasi akuntansi hanya memberikan keuntungan bagi organisasi atau satuan kerjanya masing-masing bukan bagi individunya sehingga efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Hasil penelitian ini juga di dukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa (2018) yang dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Namun tidak sejalan dengan penelitian Astri Widhayati (2018) dan Ni Luh Putu Dwi Gita Sari (2019) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pada RSUD Prof. Dr. M.A Hanafiah SM Batusangkar.

2. Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Individual.

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa pengendalian intern (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. Hal ini diketahui dari tingkat signifikansi dari Pengendalian intern sebesar $0,001 < 0,05$. Sementara nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,825 > 1,710$), yang menunjukkan bahwa variabel pengendalian intern memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja individu, sehingga **H_{a2} diterima** dan **H_{0 2} ditolak**. Maka dapat dikatakan pengendalian intern pada RSUD prof. Dr. M.A Hanafiah SM Batusangkar meningkat, maka kinerja individu akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika pengendalian intern tidak baik, maka kinerja individu akan menurun.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu Diah Mirnasari (2018) dan Ananta Budi Lasso (2016) yang dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengendalian internal

berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Hasil penelitian Farisa Lailatul Maharani (2015) juga menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai karyawan harus memiliki kesadaran terhadap pengendalian yang ada diperusahaan. Apabila karyawan telah memahami lingkungan pengendalian yang ada di lingkungan kerjanya, maka dapat dipastikan kinerja yang dilakukan karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan, yang berarti bahwa lingkungan pengendalian yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pengendalian intern dalam suatu organisasi mempengaruhi efektivitas pengendalin internal secara menyeluruh karena komponen ini berpengaruh pada kesadaran masing-masing karyawan dalam perusahaan terhadap tindakan, prosedur serta kebijakan yang telah dibuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal merupakan mesin penggerak perusahaan dan fondasi segala sesuatu ditempatkan dan kinerja karyawan merupakan pelaksana keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Linda Oktarnia (2014) yang dalam penelitiannya menyatakan pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pada RSUD Prof. Dr.M.A Hanafiah SM Batusangkar.

3. Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Individual

Secara simultan dalam penelitian ini, variabel independent yaitu efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. Setelah dilakukan pengujian hipotesis secara simultan, berdasarkan tabel ANOVA terlihat bahwa

hasil uji F menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sementara $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,719 > 3,40$) hal ini berarti uji F menunjukkan bahwa variabel independent secara simultan (Bersama-sama) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja individual.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian persial efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual tidak berpengaruh secara signifikan. Oleh karena itu $H_{0\ 1}$ **diterima** dan H_{a1} **ditolak**. besarnya pengaruh yang diberikan hanya sebesar 4% terhadap kinerja individual yang masuk kategori sangat rendah, sehingga membuktikan bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan.
2. Hasil pengujian parsial pengendalian intern terhadap kinerja individual berpengaruh signifikan. Oleh karena itu H_{a2} **diterima** dan $H_{0\ 2}$ **ditolak**. Besarnya pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja individual yaitu sebesar 64%, yang masuk kategori kuat, sehingga membuktikan bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual.
3. Hasil pengujian secara simultan disimpulkan bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual di RSUD Prof. Dr. MA Hanfiah Batusangkar.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan untuk pihak-pihak yang berkepentingan yaitu:

1. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independent lainnya yang bertujuan untuk mengatasi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel dependen.

2. Bagi RSUD Prof.Dr. M.A. Hanafiah SM Batusangkar
RSUD Prof.Dr. M.A. Hanafiah SM Batusangkar diharapkan dapat memaksimalkan pengendalian intern yang sudah ada sebelumnya sehingga dapat meningkatkan lagi kinerja individual.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anggry, Dian Any. 2020. *Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap kinerja Individual pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan*. Medan : Universitas Medan Area.
- Dehghanzade, H. (2011). *A Survei Of Human Faktors Impacs On The Effectiveness Of Accounting Inofrmastion Sistem*. *International Journal Of Business Administration*, 2.
- George, N., E M, S., M R, N., & P, K. (2012). *Faktors Influencing Empleyee Performance Appraisal Sistem*. *Internasional Journal Of Bussines And Social Science* 3(20), 37-46.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Habibi, M. E. (2019). *Pengaruh Pemahaman Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Di KPRI UNEJ Dan Toko Sumber Rezeki*. Jember: Universitas Jember.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis Konvergensi. Teknologi Komputer Dan Informasi*. Bandung: Aditama.
- Intan, Rahmaniah. 2019. *Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Akan Sistem Informasi Akuntansi, Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada SKPD Kabupaten Langkat*. Medan : Universitas Sumatera Utara
- Jogiyanto. (2014). *Analisis Dan Desain Sistem Informasi, Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori Dan Praktik Aplikasi Binis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Krismaji. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Kristiani, W. (2012). *Analisis Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual*. *Journal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma*.
- Maharani. (2015). *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Devisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik*. *Journal Akuntansi Universitas Jember*, Vol. 13 No. 2.
- Maria, A., Wahjono, S. I., Sya'ban, M., & Suarni, A. (2019). *Sistem Informasi Akuntansi : Dengan Pengenalan Sistem Informasi Akuntansi Syariah*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Pratama, G., & Suardika, I. (2013). *Keahlian Pemakai Komputer Dan Tingkat Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 5.2 : 361-381 *ISSN* : 2302 - 8556. Bali: Universitas Udayana.
- Prayitno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rizki, M. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jasa Raharja Persero Cabang Sumatra Utara*. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Romney, M., & Steinbart, P. J. (2018). *Accounting Information Sistem*. New Jersey: Pearson Education Limit.
- Romney, M., & Steinbart, P. J. (2019). *Accounting Infromation Sistem*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Peneltian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suratini, N. P. (2015). *Pengaruh Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Singaraja*. Bali: Universitas Pendidikan Genesha, Sigharaja.
- Susanto, A. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya.
- Susanto, A. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya.
- Turner, L. A., & Copeland, M. K. (2017). *Accounting Information Systems Controls And Processes*. New Jersey: Wiley.
- Wahyuni, Resky. 2019. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Bulukamba*. Makassar : Universtas Muhammadiyah Makassar.
- Widyasari, H., & Suardikha, I. (2015). *Pengaruh Kemampuan Teknik Pemakai, Efektivitas SIA, Dukungan Manajemen Puncak, Lingkungan Kerja Fisik Pada Kinerja Individual*. *E-Journal Akuntansi Universitas Udayana*, 678-697.