



**ANALISIS PENGARUH KEAHLIAN KINERJA DAN
PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN
PADA PT. HM SAMPOERNA Tbk MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

FIRDA AWALIA
1715100033

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
:
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FIRDA AWALIA
NPM : 1715100033
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
JENJANG : STRATA I
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH KEAHLIAN KINERJA
DAN PENERAPAN SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT HM SAMPOERNA
TBK MEDAN

MEDAN, Juli 2021

KETUA PROGRAM STUDI

Dr. Oktarini Khamilah Siregar, SE., M.Si

DEKAN



Dr. Giny Medaline, SH., M.kn

PEMBIMBING I

Junawan, SE., M.Si

PEMBIMBING II

Dito Aditia Darma Nst, SE., M.Si



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

**NAMA : FIRDA AWALIA
NPM : 1715100033
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
JENJANG : STRATA 1
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH KEAHLIAN KINERJA
DAN PENERAPAN SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT HM SAMPOERNA
TBK MEDAN**

MEDAN, Juli 2021

KETUA

Mika Debora Br. Barus, S.Pd., M.Si.,

ANGGOTA I

Junawan SE., M.Si.,

ANGGOTA II

Dito Aditia Darma Nst, SE., M.Si

ANGGOTA III

Aulia, SE. MM.,

ANGGOTA IV

Dr. Rahima Br. Purba, SE., M.Si., Ak., CA.

PERNYATAAN

Saya yang bertnda tangan dibawah ini:

Nama : FIRDA AWALIA
Npm : 1715100033
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/AKUNTANSI
Judul : ANALISIS PENGARUH KEAHLIAN KINERJA
DAN PENERAPAN SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT HM SAMPOERNA
TBK MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri danukan merupakan hasil karya orang lain (Plagiat);
2. Memerikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

PERNYATAAN ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2021



Firda Awalia

171510033

SURAT PERNYATAAN
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : FIRDA AWALIA
NPM : 1715100033
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Sektor Bisnis

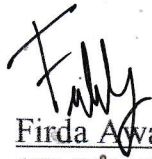
menyatakan **benar** bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah : “Analisis Pengaruh Keahlian dan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Dalam Efektivitas Kinerja Keuangan Perusahaan Pada PT. HM. Sampoerna Tbk Medan”

dan judul skripsi saat ini setelah diubah adalah : Analisis Pengaruh Keahlian Kinerja dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. HM. Sampoerna Tbk Medan”

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, Juli 2021

Dibuat oleh,


Firda Awalia
1715100033

Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I



Junawan, SE., M.Si.,

Dosen Pembimbing II



Dito Aditia Darma Nst, SE., M.Si.,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fakultas Ekonomi UNPAB, Jl. Jend. Gatot Subroto Km, 4,5 Medan Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN.	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : FIRDA AWALIA
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 10 Januari 2000
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715100033
 Program Studi : Akuntansi
 Konsentrasi : Akuntansi Sektor Bisnis
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 127 SKS, IPK 3.61
 Nomor Hp : 085260199548
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Analisis pengaruh keahlian kinerja dan penggunaan sistem informasi akuntansi dalam efektivitas kinerja keuangan perusahaan pada PT. HM Sampoerna TbkO

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu



Rektor I,

 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 19 November 2020

Pemohon,

 (Firda Awalia)

Tanggal :
 Disahkan oleh:

 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 19 / 11 / 2020
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

 (Junawan, SE., M.Si)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Akuntansi

 (Dr. Rahima Br. Purba, SE., M.Si., Ak., CA.)

Tanggal : 19 / 11 / 2020
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Dito Aditia Darmadist, SE., M.Si)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FIRDA AWALIA
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 10 Januari 2000
NPM : 1715100033
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Akuntansi
Alamat : Jl. Sekip Gg. Tukang No 98

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai dimana yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebena-benarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2021

Yang membuat pernyataan



FIRDA AWALIA

Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-041

Medan, 23 November 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FIRDA AWALIA
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 2000-01-10
 Nama Orang Tua : AHMAD SYAUKANI
 N. P. M : 1715100033
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Akuntansi
 No. HP : 085260199548
 Alamat : Jl. Sekip GG. Tukang No. 98

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis pengaruh keahlian kinerja dan penggunaan sistem informasi akuntansi dalam efektivitas kinerja keuangan perusahaan pada PT. HM Sampoerna Tbk, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : L

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



FIRDA AWALIA
 1715100033

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

*Boe Sempu
25/07/2021
[Signature]*

ACC untuk Seminar Proposal
Dosen Pembimbing - II
14 Juli 2021

[Signature]

Dito Aditia Darma Nst, SE., M.Si



**ANALISIS PENGARUH KEAHLIAN KINERJA DAN
PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. HM SAMPOERNA Tbk MEDAN**

PROPOSAL

Oleh:

**FIRDA AWALIA
NPM: 1715100033**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Boe Sul
11/2021



Acc Untuk Sibang M. Hijau
10/11-2021
DP-II
DAD MASUTION

**ANALISIS PENGARUH KEAHLIAN KINERJA DAN PENERAPAN
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. HM SAMPOERNA Tbk MEDAN**

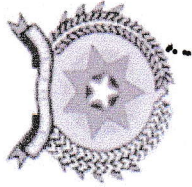
SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial dan Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**FIRDA AWALIA
NPM. 1715100033**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL DAN SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FIRDA AWALIA
NPM : 1715100033
Program Studi : Akuntansi
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Junawan, SE., M.Si
Judul Skripsi : Analisis pengaruh keahlian kinerja dan penerapan sistem informasi akuntansi terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. HM Sampoerna Tbk Medan

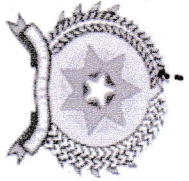
Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
16 Juli 2021	Perbaiki Kerangka Konsep	Revisi	
16 Juli 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
17 November 2021	Acc Sidang	Disetujui	
19 Januari 2022	Acc Jilid	Disetujui	

Medan, 20 Januari 2022

Dosen Pembimbing,

Junawan, SE., M.Si





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FIRDA AWALIA
NPM : 1715100033
Program Studi : Akuntansi
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dito Aditia Darma Nst, SE., M.Si
Judul Skripsi : Analisis pengaruh keahlian kinerja dan penerapan sistem informasi akuntansi terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. HM Sampoerna Tbk Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
14 Juli 2021	ACC untuk Seminar Proposal	Disetujui	
14 Juli 2021	Berita Acara Bimbingan Proposal Penelitian - Dosen Pembimbing II	Revisi	
21 November 2021	ACC untuk Ujian Sidang Meja Hijau	Disetujui	
18 Januari 2022	ACC untuk Pengesahan/Jilid	Disetujui	

Medan, 20 Januari 2022

Dosen Pembimbing,

Dito Aditia Darma Nst, SE., M.Si





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

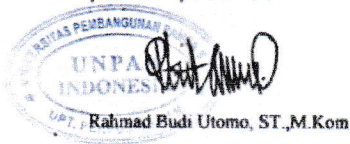
SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 850/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
nama saudara/i:

Nama : FIRDA AWALIA
N.P.M. : 1715100033
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Akuntansi

sehwasannya terhitung sejak tanggal 09 November 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
kaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 09 November 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir Skripsi Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka LPMU
LEMBAGA PENJAWAN MUTU UNIVERSITAS
ERASMUS MURNITAMA
PEMBANGUNAN PALEMBANG
Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



Report file name: originally report 22.11.2021 4:57:7 - FIRDA AWALIA_1715100033_Akuntansi.doc.html
Report location: C:\Users\Wenny\Documents\Plagiarism Detector reports\originally report 22.11.2021 4:57:7 - FIRDA AWALIA_1715100033_Akuntansi.doc.html

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 11/22/2021 4:57:01 AM

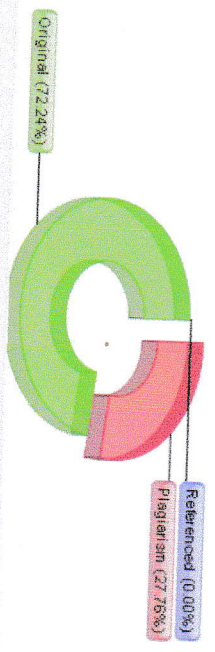
Analyzed document: FIRDA AWALIA_1715100033_Akuntansi.doc Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License02

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language: Id
- Check type: Internet Check
- free_and_enc_string [free_and_enc_value]



Detailed document body analysis

Relation chart



Windows taskbar with icons for Internet Explorer, File Explorer, Google Chrome, and other applications. System tray shows the date and time: 5:00 AM, 11/22/2021.

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah “Analisis Pengaruh Keahlian Kinerja dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HM Sampoerna Tbk Medan.” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Keahlian Kinerja dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HM Sampoerna Tbk Medan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 104 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 orang karyawan PT HM Sampoerna Tbk Medan. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, dapat diketahui bahwa budaya Keahlian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan dimana nilai t_{hitung} sebesar 2,116 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,010 dan nilai signifikan sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimana nilai t_{hitung} sebesar 8,640 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,010 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Secara simultan, Keahlian Kerja dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimana nilai F_{hitung} sebesar 168,541 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,19 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan menyatakan bahwa Keahlian Kerja dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk Medan.

Kata Kunci: Keahlian Kerja, Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The title of this research is “Analysis of the Effect of Performance Expertise and Implementation of Accounting Information Systems on Employee Performance at PT. HM Sampoerna Tbk Medan.” This study aims to analyze the influence of performance expertise and application of accounting information systems on employee performance at PT. HM Sampoerna Tbk Medan. The method used is descriptive quantitative research method. The population in this study were 104 people and the sample in this study were 51 employees of PT HM Sampoerna Tbk Medan. Data testing is done by using statistical analysis, namely classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, f test, and coefficient of determination test. The results showed that partially, it can be seen that the culture of Performance Expertise on Employee Performance where the tcount value of 2.116 is greater than ttable of 2.010 and a significant value of 0.017 is smaller than 0.05. of 8.640 is greater than ttable of 2.010 and a significant value of 0.000 is smaller than 0.05. Simultaneously, Work Skills and Application of Accounting Information Systems have an effect on Employee Performance where the value of Fcount is 168,541 which is greater than Ftable of 3.19 and a significant value of 0.000 is smaller than 0.05. The conclusion states that work skills and application of accounting information systems have a simultaneous effect on employee performance at PT HM Sampoerna Tbk Medan.

Keywords: *Work Skills, Accounting Information Systems and Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya serta kemudahan yang diberikan sehingga penulis dapat mengajukan proposal skripsi dengan judul ***“Analisis Pengaruh Keahlian Kinerja Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. HM Sampoerna Tbk Medan”***. Penyusunan skripsi ini dilakukan guna memenuhi syarat untuk kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Akuntansi pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan baik isi maupun penyajian. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan yang dimiliki penulis. Namun hal tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan, binaan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis sangat ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Dr. Oktarini Khamilah Siregar, SE., M.Si., Selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Junawan S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan saran, masukan, dan arahan dalam penulisan dan perbaikan skripsi penulis.
5. Bapak Dito Aditia Darma Nst, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah membantu penulis dalam menyempurnakan skripsi penulis.
6. Seluruh dosen Program Studi Akuntansi, Universitas Pembangunan Panca Budi.

7. Kesempurnaan cinta dari Allah SWT, yang teristimewa Ayahanda Ahmad Syaukani, dan Ibunda Nurhadalela dan keluarga besar atas cinta, kasih sayang, do'a, nasihat dan dukungan moril maupun material yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Terkhusus pada diri saya sendiri yang sudah mau berjuang dengan sangat kuat dalam menghadapin segalanya.
9. Teman-teman seperjuangan angkatan 2017 Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, khususnya Sri Yunita Syarif, Alysya Fitri Dita, Rapina Sri Ngenana Br. Sitepu yang telah menemani perjalanan awal kuliah penulis hingga sekarang, dan tentunya memotivasi dan membantu penulis untuk mengerjakan skripsi dengan semangat.

Medan, Juli 2021

Firda Awalia
NPM.1715100033

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
HALAMAN PERSEMAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah.....	4
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Tujuan penelitian.....	6
1.4.2 Manfaat Penelitian	6
1.5 Keaslian Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Keahlian Kinerja	10
2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi	13
2.1.3 Kinerja Karyawan	17
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Konseptual	22

2.4 Hipotesis.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1 Pendekatan Penelitian	24
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.2.1 Tempat Penelitian.....	24
3.2.2 Waktu Penelitian	24
3.3 Definisi Oprasional Variabel.....	25
3.4 Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	28
3.5.2 Uji Validitas	28
3.5.3 Uji Reliabilitas	29
3.6 Teknik Analisa Data.....	29
3.6.1 Uji Asumsi Klasik	29
3.6.3 Uji Hipotesis.....	32
3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Hasil Penelitian	35
4.1.1 Gambaran Umum PT HM Sempoerna Tbk.....	35
4.1.2 Deskripsi Responden.....	38
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	40
4.1.4 Pengujian Instrumen Penelitian (validitas dan reliabilitas).....	44
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	47
4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
4.1.7 Pengujian Hipotesis.....	53
4.1.8 Pengujian Koefisien Determinasi.....	55
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Laporan Keuangan Perusahaan.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	22
Tabel 3.2 Variabel Independen dan Dependen	26
Tabel 4.1 Karakteristik Rersponden Berdasarkan Umur	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Karyawan	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Keahlian kerja (X1).....	40
Tabel 4.5 Rangkuman Variabel Sistem Informasi Akuntamsi (X2)	41
Tabel 4.6 Rangkuman Variabel Kinerja Karyawan	43
Tabel 4.7 Uji Validitas Keahlian Kerja.....	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi.....	45
Tabel.4.9 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	46
Tabel.4.10 Hasil Uji Realibilitas.....	47
Tabel.4.11 Uji Kolmogrov Smirnov.	49
Tabel.4.12 Hasil Uji Realibilitas.....	50
Tabel.4.13 Uji Heteroskedastisitas.....	51
Tabel.4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel.4.15 Hasil Analisis Linear Berganda.	53
Tabel.4.16 Hasil Uji Secara Simultan.	55
Tabel.4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	38
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	48
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan dapat berkembang dan mencapai tujuannya tentunya perlu dilandasi oleh penerapan manajemen dan strategi yang tepat serta didukung oleh karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi untuk bersedia bekerja dengan optimal untuk perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang digunakan para manajer untuk menentukan hasil karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mendapatkan hasil yang maksimal agar dapat meningkatkan pendapatan perusahaan dan memberikan hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia merupakan wujud dari kualitas kerja karyawan dalam bekerja, sumber daya manusia akan menghasilkan suatu pekerjaan yang optimal dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kreativitas dan inovasi sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dimana bekerja. Begitu juga sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan karyawan untuk memenuhi kebutuhan maka karyawan mendambakan kompensasi dalam bekerja.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dimaksimalkan oleh perusahaan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan, dimana semakin tingginya kinerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan tersebut bersedia melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan benar untuk meningkatkan pendapatan perusahaan serta memberikan hasil dari apa yang diharapkan oleh perusahaan (Beben, 2017). Namun pada kenyataannya, para karyawan PT HM Sampoerna Tbk Medan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja sehingga karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti halnya keadaan lingkungan fisik yang kurang memadai, lingkungan non fisik yang kurang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lain serta kurang adanya pelatihan atau kursus-kursus yang ada hubungannya dengan pekerjaan sehingga karyawan kurang mampu dalam menangani pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Dengan permasalahan kepuasan kerja yang ada maka dari pihak organisasi yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Sementara setiap karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh suatu keadaan sosial seperti halnya dalam hubungan antara rekan kerja yang tidak sesuai dengan sifat dan perilaku rekan kerjanya sehingga mengakibatkan dalam bekerja tidak tenang dan merasa jenuh dalam bekerja. Berikut ini merupakan tabel laporan target produksi.

Tabel 1.1
Laporan Target Produksi

Tahun	Target	Tercapai	%
2017	2.650	2.265	85
2018	2.700	2.377	88
2019	2.850	2.697	95
2020	2.900	2.443	84

Sumber : PT HM Sampoerna Tbk.

Pada tabel 1.1 laporan keuangan perusahaan menunjukkan bahwa pada tahun 2020 perusahaan memiliki hasil produksi sebesar 84% lebih rendah dari pada tahun 2021 yaitu sebesar 95%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan mengalami masalah pada tahun 2020 atas tenaga kerja dan hasil produksi.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh keahlian kerja dimana penempatan yang tepat sesuai dengan keahliannya atau kemampuan, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan serta sifat pekerjaan yang monoton atau tidak (Hasibuan, 2009:203). Dengan kepuasan yang tinggi maka akan tercipta karyawan yang berprestasi dimana pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, kesalahan dapat dikurangi, kemungkinan perpindahan karyawan ke lain bagian dapat diperkecil, penggunaan waktu istirahat dapat digunakan dengan tepat dan lain sebagainya yang pada akhirnya menyebabkan efektivitas kerja dapat tercapai. Kepuasan karyawan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika dalam suatu tingkat produktivitasnya rendah maka organisasi tersebut akan banyak mengalami kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan yang harus di selesaikan. Namun pada kenyataanya karyawan yang ada pada PT HM Sampoerna Tbk Medan masih belum bisa meningkatkan nilai pasar yang ada sehingga nilai pasar yang ada mengalami

penurunan, hal tersebut menyebabkan perusahaan harus memperhatikan nilai pasar yang ada karena kurangnya informasi yang akurat dari karyawan.

Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi, dimana sistem informasi akuntansi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang untuk menginformasikan keuangan yang digunakan para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting dalam suatu perusahaan atau organisasi (Wuryaningrum, 2007). Namun pada kenyataannya pelaksanaan sistem akuntansi yang ada di PT HM Sampoerna masih tidak sesuai dengan harapan perusahaan, dimana sumber daya manusia yang ada di perusahaan yang mengerti akan sistem informasi akuntansi masih dikatakan terbatas atau hanya bagian-bagian tertentu saja yang mengerti sehingga informasi yang diperlukan untuk mengetahui keuangan perusahaan menjadi terbatas.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa keahlian kerja karyawan dan sistem informasi akuntansi berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Maka dari itu penulis menulis judul “**Analisis Pengaruh Keahlian Kinerja dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. HM Sampoerna Tbk Medan**”.

1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah

Berikut ini merupakan beberapa masalah yang dapat diidentifikasi. Masalah tersebut berkaitan dengan pengaruh keahlian kerja dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Beberapa masalah yang dapat diidentifikasi penulis adalah :

1. Kinerja karyawan yang ada di PT. HM Sampoerna Tbk Medan masih tidak dapat memberikan hasil yang maksimal dari target yang diberikan.
2. Keahlian Kerja yang ada di PT. HM Sampoerna Tbk Medan masih tidak mampu menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.
3. Sistem Informasi yang ada di PT. HM Sampoerna Tbk Medan tidak mampu untuk mempermudah karyawan dalam menjelaskan hasil kerja kepada perusahaan.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah hanya pada keahlian kinerja dan sistem informasi akuntansi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. HM Sampoerna Tbk Medan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini ialah :

1. Apakah keahlian kinerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kinerja karyawan?
2. Apakah penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kinerja karyawan?
3. Apakah keahlian kinerja dan penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh keahlian kinerja terhadap efektivitas kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap efektivitas kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh bersamaan antara keahlian kinerja dan penerapan sistem informasi akuntansi terhadap efektivitas kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

A. Manfaat praktis

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi lembaga Universitas Pembangunan Panca Budi sebagai tambahan referensi kepustakaan di bidang akuntansi.
2. Bagi penelitian selanjutnya sebagai bahan referensi atau pertimbangan bagi para peneliti pada masa yang akan datang.
3. Bagi penulis untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang sistem informasi akuntansi keuangan.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian saya ini merupakan hasil replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Made Marlita Puji Astuti dan Ida Bagus Dharmadiaksa dengan

judul penelitian “Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan”

Adapula beberapa perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Metode Penelitian

Pada penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif berbentuk asosiatif, sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif.

2. Variabel Penelitian

Penelitian sebelumnya mengambil 2 variabel bebas sebagai faktor penentu minat mahasiswa untuk berprofesi sebagai akuntan bisnis, sedangkan penelitian ini mengambil 3 variabel bebas dengan pengembangan satu variabel bebas sebagai faktor penentu minat mahasiswa memilih profesi akuntan bisnis.

3. Jumlah observasi/sampel (n)

Sampel yang di ambil pada penelitian terdahulu berjumlah 104 karyawan, sedangkan sampel pada penelitian ini berjumlah 1 unit bagian keuangan PT. HM Sampoerna Tbk Medan.

4. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2014, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

5. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan di PT. HM Sampoerna Tbk. Medan, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. HM Sampoerna Tbk Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Signalling Theory* (Teori Sinyal)

Teori sinyal didasarkan pada asumsi bahwa informasi yang diterima oleh masing-masing pihak tidak sama. Dengan kata lain, teori sinyal berkaitan dengan asimetri informasi. Teori sinyal menunjukkan adanya asimetri informasi antara manajemen perusahaan dengan pihak-pihak yang berkepentingan dengan informasi. Untuk itu manajer perlu memberikan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan melalui penerbitan laporan keuangan. Teori sinyal mengemukakan tentang bagaimana seharusnya sebuah perusahaan memberikan sinyal kepada pengguna laporan keuangan. Sinyal ini berupa informasi mengenai apa yang sudah dilakukan oleh manajemen untuk merealisasikan keinginan pemilik. Sinyal dapat berupa promosi atau informasi lain yang menyatakan bahwa perusahaan tersebut lebih baik daripada perusahaan lain.

Manajer memberikan informasi melalui laporan keuangan bahwa mereka menerapkan kebijakan akuntansi konservatisme yang menghasilkan laba yang lebih berkualitas karena prinsip ini mencegah perusahaan melakukan tindakan membesar-besarkan laba dan membantu pengguna laporan keuangan dengan menyajikan laba dan aktiva yang tidak *overstate*. Informasi yang diterima oleh investor terlebih dahulu diterjemahkan sebagai sinyal yang baik (*good news*) atau sinyal yang jelek (*bad news*).

Apabila laba yang dilaporkan oleh perusahaan meningkat maka informasi tersebut dapat dikategorikan sebagai sinyal baik karena mengindikasikan kondisi perusahaan yang baik. Sebaliknya, apabila laba yang dilaporkan menurun maka perusahaan berada dalam kondisi tidak baik sehingga dianggap sebagai sinyal yang jelek. Brigham dan Houston (2001) menyatakan bahwa isyarat adalah suatu tindakan yang diambil manajemen perusahaan yang memberi petunjuk bagi investor tentang bagaimana manajemen memandang prospek perusahaan. Perusahaan dengan prospek yang menguntungkan akan mencoba menghindari penjualan saham dan mengusahakan setiap modal yang baru diperlukan dengan cara-cara lain. Sedangkan dengan prospek yang kurang menguntungkan akan cenderung untuk menjual saham.

2.1.1 Keahlian Kinerja

Keahlian merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seseorang. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Maksud dari kemampuan atau *abilities* ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman. Setiap orang memiliki kekurangan dan kelebihan yang membuatnya relatif *superior* atau *inferior* dibanding dengan orang lain dalam menjalankan suatu tugas atau aktivitas. Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam menjalankan pekerjaan atau penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan seorang sekarang (Moehariono, 2018).

Kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental dan fisik. Sedangkan keterampilan merupakan kapasitas khusus untuk memanipulasi objek secara fisik. Dalam pengertian yang lain kemampuan adalah *trait* (bawahan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu melalui mental fisiknya. Keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas seperti keterampilan mengoperasikan komputer atau berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok (Prawirosentono, 2018).

Perbedaan individual dalam kemampuan dan keterampilan yang menyertainya adalah suatu yang perlu diperhatikan oleh para manajer karena tidak ada yang dapat dicapai tanpa karyawan dengan ketrampilan yang sesuai. Kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Kemampuan seseorang berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan kemampuan ini ada yang beranggapan karena disebabkan sejak lahir manusia ditakdirkan tidak sama kemampuannya. Ada pula yang beranggapan bukan disebabkan sejak lahir melainkan karena perbedaannya menyerap informasi dari suatu gejala. Ada lagi yang beranggapan bahwa perbedaan kemampuan itu disebabkan kombinasi dari keduanya.

2.1.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Keahlian Kinerja

Menurut Prawirosentono (2018), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keahlian kinerja, yaitu:

1. Kemampuan fisik

Kemampuan fisik memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses.

2. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental. Test IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal, kecepatan perseptual, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan (*memory*).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keahlian, yaitu:

1. Keahlian konseptual

Keahlian konseptual menyangkut kemampuan individu dalam organisasi dalam berbagai fungsi manajerial seperti pengambilan keputusan, penyelesaian konflik dan problem yang kompleks, penyusunan strategi dan kebijakan. Kemampuan ini memerlukan dukungan pengetahuan yang harus selalu diperbaharui.

2. Keahlian bersifat

Pada diri individu pada level jabatan apapun, harus memiliki kemampuan ini yang terlihat pada kemampuan bekerja sama, *interrelationship*, komunikasi dalam kelompok, kemampuan-kemampuan seperti itu harus dimiliki oleh semua manajer pada setiap tingkat manajemen.

3. Keahlian teknikal

Keahlian yang bersifat teknikal adalah kemampuan individu yang lebih bersifat keahlian khusus teknis operasional seperti mengoperasikan alat-alat dan kegiatan-kegiatan yang bersifat administratif lainnya.

2.1.1.2 Indikator Keahlian Kinerja

Menurut Winardi, indikator keahlian kinerja yaitu :

1. Keterampilan

Keterampilan dan kecakapan karyawan sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman dan pelatihan di bidang kerjanya.

3. Pengalaman Kerja

Pengetahuan atas pekerjaan yang pernah dikerjakan.

2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi

Romney dan Stenbart (2010:28) menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan memproses data sehingga menghasilkan informasi untuk pengambilan keputusan. Menurut Wilkinson (2010:7), sistem informasi akuntansi adalah bersatunya sebuah

struktur dalam entitas seperti bisnis perusahaan yang memperkerjakan sumber daya dan komponen lainnya untuk merubah data ekonomi ke informasi akuntansi dengan tujuan memuaskan kebutuhan informasi para pengguna.

Menurut Jogianto (2012:227), sistem informasi akuntansi adalah sistem informasi yang merubah data transaksi bisnis menjadi informasi keuangan yang berguna bagi pemakainya. Kemudian menurut Susanto (2010:72), sistem informasi akuntansi adalah kumpulan dari sub-sub komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmoni untuk mengelola data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan.

Sedangkan menurut Bachtiar (2012:86), sistem informasi akuntansi adalah suatu bagian atau prosedur yang saling berinteraksi dan berhubungan antara satu dengan yang lainnya dalam rangkaian secara menyeluruh yang perannya sangat penting dalam kegiatan perusahaan sehingga menghasilkan sebuah laporan yang distribusikan ke para pengguna yaitu stakeholder, manager perusahaan dan masyarakat yang membutuhkan.

Dalam penyusunan sistem informasi akuntansi terdapat dua jenis pekerjaan yang berbeda yaitu:

1. Penugasan umum (*general assignment*), merupakan penugasan yang meliputi seluruh sub sistem yang ada dalam perusahaan. Terdapat 7 sub sistem yaitu sub sistem penyusunan struktur organisasi, pembelanjaan, personalia, penganggaran, marketing, akuntansi dan produksi.
2. Penugasan khusus (*special assignment*) merupakan penugasan yang meliputi sebagian dari sistem akuntansi yang ada di perusahaan.

2.1.2.1 Sistem Informasi Akuntansi

Terdapat beberapa faktor mempengaruhi sistem akuntansi, yaitu:

1. Cepat, maksudnya sistem informasi akuntansi ini harus tepat waktu dalam menyediakan informasi yang dibutuhkan dan informasi tersebut kontribusinya harus sesuai dengan yang diperlukan oleh *user*.
2. Aman, maksudnya sistem informasi akuntansi yang digunakan ini harus bisa menjaga informasi-informasi penting milik perusahaan seperti harta milik perusahaan, pendapatan, biaya-biaya dan utang-utang dengan memperhatikan unsur-unsur pengawasan *intern*.
3. Murah, maksudnya dengan adanya sistem informasi akuntansi ini pihak perusahaan akan memerlukan biaya yang rendah dibandingkan tidak menggunakan sistem.

Menurut Mc Leod (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi sistem informasi akuntansi yaitu:

1. Akurat, maksudnya informasi tersebut harus mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Pada hal ini biasanya dilakukan pengujian melalui dua orang atau lebih yang berbeda dan jika hasilnya menunjukkan hasil yang sama maka data tersebut telah dianggap akurat.
2. Tepat waktu, maksudnya informasi tersebut harus tersedia disaat diperlukan.
3. Relevan, maksudnya informasi yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan organisasi diberbagai bagian dan tingkatan dalam organisasi tersebut.

4. Lengkap, maksudnya informasi yang diberikan harus lengkap sesuai dengan kenyataan.

2.1.2.2 Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Azhar Susanto (2018), terdapat 6 indikator sistem informasi akuntansi, yaitu:

1. *Hardware*, merupakan peralatan fisik yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, memasukkan dan mengeluarkan data hasil pengolahan dalam bentuk informasi.
2. *Software*, merupakan sekumpulan program yang digunakan untuk mengoperasikan suatu aplikasi pada komputer.
3. *Brainware*, merupakan sumber daya manusia yang terlibat dalam pembuatan sistem informasi yang meliputi pengumpulan, pengolahan data, pendistribusian data sampai pemanfaatan data untuk kebutuhan organisasi.
4. *Procedure*, merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dan dengan cara yang sama. Proses penting untuk sebuah organisasi agar segala sesuatu bisa dilakukan secara konsisten.
5. *Database*, merupakan sistem pencatatan dengan menggunakan komputer yang memiliki tujuan untuk memelihara informasi agar selalu siap saat dibutuhkan.
6. Jaringan Komunikasi (*Network*), merupakan pemanfaatan media elektronik untuk memindahkan informasi maupun data dari satu lokasi ke lokasi lain maupun beberapa lokasi yang berbeda.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Menurut Pabunda Tika (2016), sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja. Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005: 9), mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Selanjutnya menurut Gomes dalam Mangkunegara (2005: 9), definisi kerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas.

Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Wibowo (2010 : 7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Swietenia (2009), semangat kinerja karyawan antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi untuk menentukan target atau saran yang nyata. Lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah - masalah yang berkaitan.

2.1.3.1 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Menurut Moh. As'ad (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1. Faktor finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial serta macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan serta promosi.
2. Faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
3. Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik di antara sesama karyawan dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta pengarahan dan perintah yang wajar.
4. Faktor psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora (2014:53), deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen, yaitu:

1. Tujuan

Tujuan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peran penting.

3. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Gibsons et.al (2017), faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja dibedakan menjadi 3 variabel yaitu :

1. Variabel individu

Merupakan kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis.

2. Variabel organisasi

Merupakan sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi dan diskripsi pekerjaan.

3. Variabel psikologis

Merupakan persepsi, sikap, kepribadian dan pola belajar dan motivasi.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

1. Kualitas, kemampuan setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kuantitas, kerja sama atas pekerjaan yang sedang dikerjakan.
3. Ketepatan waktu, waktu mengerjakan sampai selesai.
4. Efektifitas, hasil kerja yang sesuai dengan jumlah kerja.
5. Kemandirian, dapat bekerja sesuai dengan arahan dan memberikan hasil kerja yang sesuai harapan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penggalian dari wacana penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya memperjelas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Umumnya kajian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti dari kalangan akademis dan telah mempublikasikan pada beberapa jurnal cetakan dan jurnal online (internet).

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil
1	Eny, 2017 Univesrsitas Islam Batik Surakarta, Vol 3.	Pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan.	Sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, kompleksitas tugas dan kinerja karyawan.	Sistem informasi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

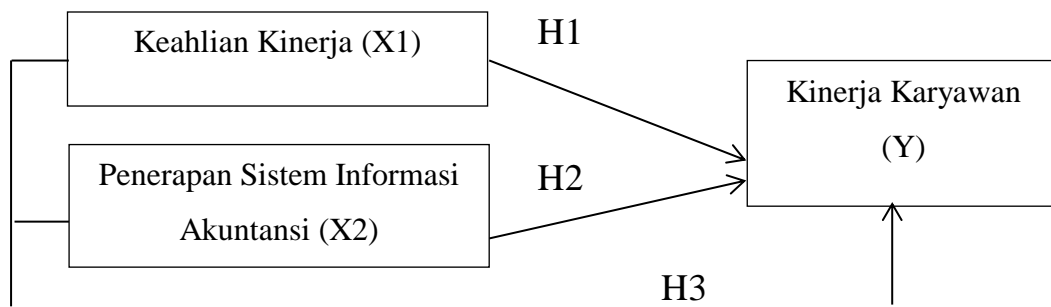
2	Siti, 2017 Universitas Sumatera Utara, Vol 4	Pengaruh kompensasi, keahlian dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Kompensasi, keahlian, lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Kompensasi, keahlian dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Mira, 2018 Universitas Riau, Vol 5	Pengaruh penempatan kerja, keahlian dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Penempatan kerja, keahlian, kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Penempatan kerja, keahlian dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Ravika, 2017 Universitas Riau, Vol 11	Pengaruh efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan dan kesesuaian tugas pada kinerja karyawan	Efektifitas, sistem informasi akuntansi, pemanfaatan sistem dan kinerja karyawan	Efektifitas, sistem informasi akuntansi dan pemanfaatan sistem berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Ketut, 2016 Universitas Pendidikan Ganesha, Vol 7	Pengaruh efektifitas penerapan sistem akuntansi dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Efektifitas sistem informasi akuntansi, motivasi dan kinerja karyawan.	Efektifitas sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Keahlian Kinerja merupakan Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, Sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan untuk mengelola data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan yang mempengaruhi hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab (Eny, 2017).

Berdasarkan penjelasan tersebut terlihat jelas bahwa keahlian kinerja dan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, rumusan masalah dan untuk tercapainya penelitian ini dengan didukung tinjauan teoritis dan tinjauan peneliti terdahulu, maka secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Sistem informasi akuntansi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk Medan.
- H₂ : Keahlian kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk Medan.
- H₃ : Sistem informasi akuntansi dan keahlian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian menggunakan metode deskriptif dilakukan untuk menganalisis data penelitian dengan cara mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisa dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi. Data yang telah dikumpulkan melalui angket dianalisis menggunakan metode deskriptif sehingga dapat diperoleh gambaran yang sebenarnya mengenai variabel penelitian berdasarkan data.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. HM Sampoerna Tbk Medan. Jl. Gtot Subroto No. 152, Sei Sikambing C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan di bulan Februari Tahun 2021 sampai dengan selesai dengan format sebagai berikut:

No	Aktifitas	2020		2021						
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1	Riset awal/Pengajuan judul									
2	Penyusunan Proposal									
3	Bimbingan Proposal									
4	Seminar Proposal									
5	Perbaikan Acc Proposal									
6	Pengolahan Data									
7	Penyusunan Skripsi									
8	Bimbingan Skripsi									
9	Sidang Meja Hijau									

Tabel 3.1 Skedul Proses penelitian

3.3 Definisi Oprasional Variabel

Definisi oprasional yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi dan keahlian kinerja sebagai variabel *independen*. Kemudian kinerja karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini. Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015 :.38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat.

Tabel 3.2 Variabel independen dan dependen

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Keahlian Kinerja	Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan	1. Keterampilan, 2. Pengetahuan, 3. Pengalaman Kerja.	Likert
Sistem informasi akuntansi	Kumpulan untuk mengelola data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan.	1. <i>Hardware</i> , 2. <i>Software</i> , 3. <i>Brainware</i> , 4. <i>Procedure</i> , 5. <i>Database</i> , 6. Jaringan komunikasi.	Likert
Kinerja karyawan	Hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab	1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektifitas, 5. Kemandirian.	Likert

3.4 Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

Menurut (Sugiono, 2018), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk Medan yang berjumlah 104 orang. Pada seluruh karyawan yaitu, pada bagian administrasi, pemasaran, manufakturing, divisi quality control dan keuangan sebagai objek penelitian.

Menurut (Sugiono, 2018), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

n: Ukuran sampel

N: Ukuran populasi

e: Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masi dapat ditelerir (10%)

Dengan populasi sebanyak 104 orang karyawan bagian pemanen, supir dan kernet dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 10% maka sampel (n) penelitian ini adalah:

$$n = \frac{104}{1 + (104) (0.1)^2}$$

n= 50,98 orang

n= 51 orang (dibulatkan)

Jadi sampel penelitian ini adalah sebanyak 51 orang.

Menurut (Sugiono, 2010), pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada data yang dihitung untuk menghasilkan penafsiran yang kokoh. Menurut (Arikunto, 2010), jenis penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif.

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data ini bersumber dari PT HM Sampoerna Tbk Medan melalui penyebaran angket kepada karyawan.

2. Data sekunder yaitu data yang sudah diolah berupa profil perusahaan, struktur organisasi dan data yang diperoleh dari hasil pengolahan teori-teori dan jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Data yang diperoleh perlu di uji ketepatan atau kecermatannya dan keandalannya agar hasil pengolahan data dapat lebih tepat dan akurat. Oleh karena itu, perlu diketahui seberapa tinggi validitas dan reliabilitas alat ukur (*instrumen*) yang digunakan. Untuk menguji ketepatan dan kehandalan kuesioner akan dilakukan *pretest* terhadap 30 responden diluar sampel penelitian yaitu dari karyawan PT HM Sampoerna Tbk Medan.

3.5.2 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2015), uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (kuesioner) dalam mendefenisikan suatu variabel. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > 0,30$ maka pertanyaan tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < 0,30$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

3.5.3 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2015), reliabilitas merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60.

3.6 Teknik Analisa Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi terdapat asumsi-asumsi yang harus dipengaruhi agar model tidak bias dan kuat. Beberapa asumsi tersebut adalah sebagai berikut:

3.6.1.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2015), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Metode yang handal adalah dengan melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan membandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada prinsipnya, normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Normalitas Dapat dilihat pada uji *Kolmogorov-smirnov*, dimana pedoman yang digunakan dalam keputusan ini adalah :

- a. Jika nilai signifikan > 0.05 maka distribusi normal
- b. Jika nilai signifikan < 0.05 maka distribusi tidak normal

3.6.1.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2015), pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, jika terdapat korelasi maka telah terjadi masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan :

- $VIF > 10$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas.
- $VIF < 10$ maka tidak terdapat multikolinearitas.
- $Tolerance < 0,1$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas.

- Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolinearitas.

3.6.1.3 Uji Heteroskedastistas

Menurut Ghozali (2015), pengujian heteroskedastistas adalah untuk melihat apakah terjadi varians gangguan berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika terjadi maka terdapat heteroskedastistas, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastistas. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scaterplot*. Dasar analisisnya adalah :

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

Heteroskedastistas diuji dengan menggunakan uji gleser dengan pengambilan keputusan jika variabel *independen* signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastistas.

Kriteria penilaian uji gleser yaitu jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) maka model regresi ini tidak mengarah adanya heteroskedastistas.

3.6.1.4 Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2015), untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat pada PT HM Sampoerna Tbk Medan dengan rumus:

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

Keterangan :

Y	= Kinerja karyawan
X ₁	= Keahlian kinerja
X ₂	= Sistem informasi akuntansi
B ₁ ,b ₂	= Koefisien determinasi
e	= <i>Error</i>
a	= Konstanta

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variasi pada variabel *dependen* (Ghozali,2015). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) 0,05 ditentukan sebagai berikut:

1. Apabila angka probabilitas signifikansi 0,05, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi 0,05, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 gagal ditolak.

3.6.3.2 Uji F (Uji Secara Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (*independen*) secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependen*). Pengujian terhadap pengaruh variabel *independen* secara bersama- sama

terhadap perubahan nilai variabel dependen dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan (*explained*) oleh perubahan nilai semua variabel *independen*. Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada Anova yang membandingkan *Mean Square* dari *regression* dan *Mean Square* dari residual sehingga didapat hasil yang dinamakan F hitung. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian:

1. Apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel *independen* secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *dependen*.
2. Apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti variabel *independen* secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*.

3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel *independen* yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya. Untuk mengevaluasi model regresi terbaik, penelitian ini berpatokan pada nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi yang sudah disesuaikan karena apabila memakai nilai *R Square* akan menimbulkan suatu bias yang dapat meningkatkan R^2 jika ada penambahan variabel *independen*. Berbeda dengan *R Square*, nilai *Adjusted R*

Square tidak akan menimbulkan bias karena nilai *R Square* dapat naik atau turun apabila sebuah variabel *independen* ditambahkan dalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT HM Sampoerna Tbk

Penelitian ini dilakukan di PT HM Sampoerna Tbk Medan dipulau Sumatera bagian utara di daerah Medan, Kecamatan Medan Helvetia, Kelurahan Sei Sikambing. Didirikan pada tahun 1913 oleh Liem Seeng Tee dan Istrinya Siem Tjiang Nio, Perusahaan ini meraih kesuksesan dengan merek Dji Sam Soe pada tahun 1930-an hingga kedatangan Jepang pada tahun 1942 yang memporak-porandakan bisnis tersebut. Setelah masa tersebut, putra Liem, Aga Sampoerna mengambil alih kepemimpinan dan membangkitkan kembali perusahaan tersebut dengan manajemen yang lebih modern. Nama perusahaan juga berubah seperti namanya yang sekarang ini. Selain itu, melihat kepopuleran rokok cengkeh di Indonesia, dia memutuskan untuk hanya memproduksi rokok kretek saja. PT HM Sampoerna Tbk. resmi didirikan pada tahun 1963. Generasi berikutnya, Putera Sampoerna adalah generasi yang membawa HM Sampoerna melangkah lebih jauh dengan terobosan-terobosan yang dilakukannya, seperti perkenalan rokok bernikotin rendah, A Mild dan perluasan bisnis melalui kepemilikan di perusahaan supermarket Alfa, dan untuk suatu saat, dalam bidang perbankan.

Pada tahun 2000, putra Putera, Michael, masuk ke jajaran direksi dan menjabat sebagai CEO. Dimana perusahaan ini memiliki visi dan misi sebagai berikut:

Visi : menjadi perusahaan paling terkemuka di Indonesia. PT. HM Sampoerna meraih tiga kelompok tersebut dengan cara sebagai berikut:

1. Memproduksi rokok berkualitas tinggi dengan harga yang wajar bagi perokok dewasa. Sampoerna berkomitmen penuh untuk memproduksi sigaret berkualitas tinggi dengan harga yang wajar bagi konsumen dewasa. Ini dicapai melalui penawaran 42 produk yang relevan dan inovatif untuk memenuhi selera konsumen yang dinamis.
2. Memberikan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik kepada karyawan dan membina hubungan baik dengan mitra usaha. Karyawan adalah aset terpenting Sampoerna. Kompensasi, lingkungan kerja dan peluang yang baik untuk pengembangan adalah kunci utama membangun motivasi dan produktivitas karyawan. Di sisi lain, mitra usaha kami juga berperan penting dalam keberhasilan, dan mempertahankan kerjasama yang erat dengan mereka untuk memastikan vitalitas dan ketahanan mereka.
3. Memberikan sumbangsih kepada masyarakat luas Kesuksesan Sampoerna tidak terlepas dari dukungan masyarakat di seluruh Indonesia.

Misi : menawarkan pengalaman merokok terbaik kepada perokok dewasa di Indonesia. Hal ini dilakukan dengan senantiasa mencari tahu keinginan konsumen, dan memberikan produk yang dapat memenuhi harapan mereka. bangga atas reputasi yang kami raih dalam hal kualitas, inovasi dan keunggulan.

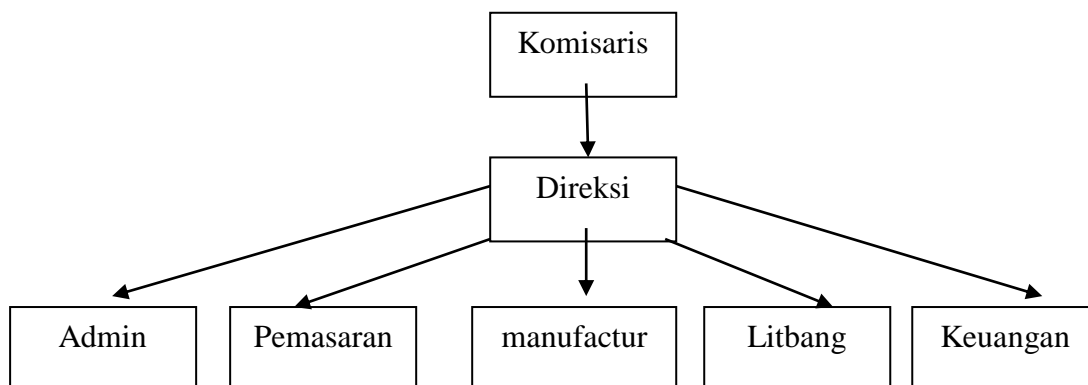
Berikut adalah sktruktur organisasi PT HM Sampoerna Tbk :

1. Dewan Komisaris Terdiri dari 3 orang Yaitu Dewan Komisaris, Komusaris Audit dan Sekertaris Komisaris. Tugas dan tanggung jawab komisaris yaitu memastikan kinerja atas direktur dalam hal memberikan anggaran kepada perusahaan.
2. Direksi terdiri dari 2 orang yaitu Direktur Perencana dan Direktur CEO. Tugas dan tanggung jawab direksi yaitu Mengkordinir seluruh pekerjaan dan memberikan petunjuk serta mamastikan bahwa prosedur kerja perusahaan telah dijalankan.
3. Divisi Administrasi terdiri dari 10 orang. Tugas dan tanggung jawab yaitu menyelesaikan pendokumentasian atas dokumen-dokumen penting perusahaan serta penyusunan daftar hadir dan mengontrol pelaksanaa yang berkaitan dengan hukum yang berlaku di perusahaan.
4. Divisi Pemasaran terdiri dari 30. Tugas dan tanggung jawab yaitu menganalisa pemasaran, perencanaan pelaksanaan dan pengendalian hasil produksi sampai ketangan konsumen.
5. Divisi Manufacturing Terdiri dari 45. Tugas dan tanggung jawab yaitu menyediakan dan mengontrol bahan baku yang akan diproses sehingga menghasilkan produk yang diinginkan hingga selesai.
6. Divisi Litbang terdiri dari 7. Tugas dan tanggung jawab yaitu pengontrolan mutu atas penelitian dasar.
7. Divisi Keuangan terdiri dari 5. Tugas dan tanggung jawab yaitu menyediakan laporan keuangan kepada perusahaan dan meyelesaikan data serta mengelolah data agar menjadi laporan keuangan.

Berikut adalah gambar struktur organisasi PT HM Sampoerna Tbk;

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT HM Sempoerna Tbk



4.1.2 Deskripsi Responden

Deskripsi responden diperoleh pada saat pembagian kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. HM Sempoerna Tbk sebanyak 51 orang. Dari kuesioner tersebut diperoleh gambaran umum mengenai karakteristik responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

1. Usia

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	%
21-30	23	45
31-40	22	43
>40	6	12
Total	51	100

Sumber: PT. HM Sampoerna Tbk Medan 2021

Dari Tabel 4.1 karakteristik berdasarkan umur menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang berumur dari 21-30 sebanyak 23 orang atau 45%, karyawan yang berumur 31-40 sebanyak 22 orang atau 43%, dan karyawan yang

berumur diatas 40 sebanyak 6 orang atau 12%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja yang ada di PT HM Sampoerna Tbk masih dalam kondisi produktif.

2. Jenis kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	%
Laki-laki	37	73
Perempuan	14	27
Total	51	100

Sumber: PT. HM Sampoerna Tbk Medan 2021

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang atau 73% dan karyawan perempuan sebanyak 14 orang atau sebanyak 27%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan pada perusahaan lebih dominan dikerjakan oleh tenaga kerja laki-laki dari pada perempuan.

3. Tahun Karyawan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Karyawan

Lama Bekerja	Jumlah Responden	%
3-5 Tahun	33	65
> 5 Tahun	18	35
Total	51	100

Sumber: PT. HM Sampoerna Tbk Medan 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja 3-5 tahun sebanyak 33 orang atau 65%, dan karyawan yang bekerja diatas 5 tahun sebanyak 18 orang atau 35%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja

diperusahaan masih perlu pengembangan lebih lanjut untuk dibimbing agar lebih memahami tugas kerja.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Pengambilan data ini dilaksanakan pada tanggal 19 Agustus 2021 sampai dengan 23 September 2021. Penyebaran angket dilakukan dengan menyerahkan angket secara langsung kepada karyawan seluruh karyawan PT HM Sampoerna Tbk. Hasil analisis data disajikan secara deskriptif data dari masing-masing variabel yang diperoleh di lapangan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan PT HM Sampoerna Tbk. Berikut diuraikan deskriptif data untuk masing-masing variabel penelitian.

1. Variabel Keahlian Kinerja

Berikut hasil tabel 4.4 rangkuman variabel keahlian kinerja (X1) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Rangkuman Variabel Keahlian Kerja (X1)
PT HM Sampoerna Tbk (n=51)

No	Item Pertanyaan	Skor	Keterangan
1	Atasan memberiikan penilaian kerja bersasarkan kemampuan kerja dari setiap individu	153	Atasan tidak memberikan penilaian kerja berdasarkan kemampuan
2	Hasil kerja dari karyawan merupakan tugas yang diberikan dari atasan	153	Hasil kerja karaywan bukan tugas dari atasan
3	Karyawan diwajibkan mengetahui sistem kerja yang ada di perusahaan	152	Karyawan tidak diwajibkan mengetahui sistem kerja
4	Karyawan ditekankan untuk selalu menaati peraturan perusahaan	153	Karyawan tidak ditekankan untuk selalu menaati peraturan perusahaan
5	Perusahaan selalu mengutamakan pengalaman yang ada sebagai acuan atas pekerjaan	169	Perusahaan selalu mengutamakan pengalaman yang ada sebagai acuan atas pekerjaan
6	Perusahaan memberikan kesempatan	170	Perusahaan memberikan

	kerja kepada karyawan yang memiliki pengalaman		kesempatan kerja kepada karyawan yang memiliki pengalaman
	Total skor	950	
	Rata-rata skor	158,3	

Dari tabel 4.4 rangkuman variabel Keahlian Kerja, skor total nilai kumulatif variabel keahlian kinerja mencapai 950. dengan jumlah skor tertinggi adalah $6 \times 5 \times 51 = 1.530$ dan skor terendah $1 \times 5 \times 51 = 255$. Terlihat bahwa keahlian kinerja memiliki rata-rata skor sebesar 158,30. Hal tersebut menunjukkan bahwa atasan tidak memberikan penilaian, terhadap hasil kerja, tidak mengetahui sistem kerja dan tidak diwajibkan menaati peraturan perusahaan namun perusahaan kerja memberikan kesempatan kerja kepada karyawan yang memiliki pengalaman.

2. Variabel Sistem Informasi Akuntansi

Berikut hasil tabel 4.5 rangkuman variabel Sistem Informasi Akuntansi (X2) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Rangkuman Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X2)
PT HM Sampoerna Tbk (n=51)

No	Item Pertanyaan	Skor	Keterangan
1	Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang merusak alat kerja	160	Perusahaan tidak memberikan sanksi kepada karyawan yang merusak alat kerja
2	Alat kerja yang diberikan kepada karyawan berdasarkan masa guna yang telah ditentukan	160	Alat kerja yang diberikan kepada karyawan tidak berdasarkan masa guna yang telah ditentukan
3	Perusahaan mengutamakan menggunakan data dengan aplikasi microsoft	167	Perusahaan tidak mengutamakan menggunakan data dengan aplikasi microsoft
4	Perusahaan menggunakan aplikasi khusus untuk mengakses pekerjaan	170	Perusahaan tidak menggunakan aplikasi khusus untuk mengakses pekerjaan
5	Perusahaan membatasi penggunaan computer kepada karyawan	173	Perusahaan tidak membatasi penggunaan computer kepada karyawan

6	Penggunaan computer hanya digunakan kepada staff	174	Penggunaan computer tidak hanya digunakan kepada staff
7	Perusahaan selalu merahasiakan laporan kerja kepada karyawan	189	Perusahaan selalu merahasiakan laporan kerja kepada karyawan
No	Item Pertanyaan	Skor	Keterangan
8	Perusahaan selalu menjaga dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang ada diperusahaan	179	Perusahaan selalu menjaga dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang ada diperusahaan
9	Perusahaan menyediakan sistem informasi untuk mmenyimpan data keserver	170	Perusahaan tidak menyediakan sistem informasi untuk mmenyimpan data keserver
10	Penggunaan data yang ada di perusahaan hanya dapat di cek pada bagian tertentu	175	Penggunaan data yang ada di perusahaan tidak hanya dapat di cek pada bagian tertentu
11	Perusahaan selalu mengutamakan informasi dengan sistem (email dan report)	193	Perusahaan selalu mengutamakan informasi dengan sistem (email dan report)
12	Perusahaan selalu menjaga laporan dengan menggunakan akses	201	Perusahaan selalu menjaga laporan dengan menggunakan akses
	Total skor	2,111	
	Rata-rata skor	175,91	

Dari tabel 4.5 rangkuman variabel sistem informasi akuntansi, skor total nilai kumulatif variabel sistem informasi akuntansi mencapai 2,111. dengan jumlah skor tertinggi adalah $10 \times 5 \times 51 = 2.550$ dan skor terendah $1 \times 5 \times 51 = 255$. Terlihat bahwa sistem informasi akuntansi memiliki rata-rata skor sebesar 175,91. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya aturan yang dapat dijalankan dengan baik oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukan namun perusahaan selalu menjaga laporan keuangan dengan akses.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Berikut hasil tabel 4.6 rangkuman variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Rangkuman Variabel Kinerja karyawan (Y)
PT HM Sepmorna Tbk (n=51)

No	Item Pertanyaan	Skor	Keterangan
1	Saya merasa jika hasil kerja saya melebihi target maka kemampuan saya bekerja melebihi dari karyawan yang lain	103	Karyawan merasa hasil kerja tidak menjadi tolak ukur penilaian
2	Dengan mengikuti peraturan perusahaan maka saya menjaga hasil produksi yang seharusnya	90	Karyawan tidak mengikuti peraturan perusahaan
3	Saya merasa harus mengerjakan pekerjaan sesuai target	186	Saya merasa harus mengerjakan pekerjaan sesuai target
4	Saya merasa pencatatan atas hasil kerja saya harus tepat dan konsisten	150	
5	Saya selalu datang lebih awal dari waktu kerja yang telah di tentukan	167	Saya selalu datang lebih awal dari waktu kerja yang telah di tentukan
6	Saya selalu tepat waktu untuk mengerjakan pekerjaan saya	179	Karyawan selalu tepat waktu untuk mengerjakan pekerjaan
7	Saya harus memastikan kendaraan saya dalam keadaan baik	166	Saya harus memastikan kendaraan saya dalam keadaan baik
8	Saya merasa Pekerjaan saya harus selalu dilaksanakan dengan arahan atasan	172	Saya merasa Pekerjaan saya harus selalu dilaksanakan dengan arahan atasan
9	Saya harus mampu mengerjakan pekerjaan saya tanpa dorongan atau paksaan dari atasan saya	182	karyawan harus mampu mengerjakan pekerjaan saya tanpa dorongan atau paksaan dari atasan
10	Saya merasa harus mengikuti peraturan perusahaan dalam situasi apapun	182	karyawan merasa harus mengikuti peraturan perusahaan dalam situasi apapun
	Total skor	1,577	
	Rata-rata skor	157,7	

Dari tabel 4.6 rangkuman variabel kinerja karyawan, skor total nilai kumulatif variabel kinerja karyawan mencapai 1.577. dengan jumlah skor tertinggi adalah $10 \times 5 \times 51 = 2.550$ dan skor terendah $1 \times 5 \times 51 = 255$. Terlihat bahwa kinerja karyawan memiliki rata-rata skor sebesar 157,7. Hal tersebut menunjukkan bahwa

hasil kerja tidak menjadi tolak ukur penilaian sehingga karyawan tidak mengikuti peraturan perusahaan namun karyawan merasa harus mengikuti peraturan perusahaan.

4.1.4 Pengujian Instrumen Penelitian (validitas dan reliabilitas)

Uji instrument dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas untuk seluruh data (sampel) sebagai berikut:

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk setiap variabel dengan $r > 0,3$ (Ghozali, 2011), maka menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai korelasi yang lebih besar. Hal ini berarti semua item pertanyaan adalah valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Keahlian Kerja (X1)

No	Keterangan	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
1	Atasan memberikan penilaian kerja berdasarkan kemampuan kerja dari setiap individu	.658	.30	Valid
2	Hasil kerja dari karyawan merupakan tugas yang diberikan dari atasan	.700	.30	Valid
3	Karyawan diwajibkan mengetahui sistem kerja yang ada di perusahaan	.691	.30	Valid
4	Karyawan ditekankan untuk selalu menaati peraturan perusahaan	.824	.30	Valid
5	Perusahaan selalu mengutamakan pengalaman yang ada sebagai acuan atas pekerjaan	.627	.30	Valid
6	Perusahaan memberikan kesempatan kerja kepada karyawan yang memiliki pengalaman	.443	.30	Valid

Sumber: Data dari hasil SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas keahlian kerja dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel keahlian kerja yang digunakan adalah valid

karena hasil uji validitas setiap pernyataan variabel keahlian kerja memiliki nilai *corrected item total correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi (X2)

No	Keterangan	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang merusak alat kerja	.619	.30	Valid
2	Alat kerja yang diberikan kepada karyawan berdasarkan masa guna yang telah ditentukan	.598	.30	Valid
3	Perusahaan mengutamakan menggunakan data dengan aplikasi microsoft	.546	.30	Valid
4	Perusahaan menggunakan aplikasi khusus untuk mengakses pekerjaan	.682	.30	Valid
5	Perusahaan membatasi penggunaan computer kepada karyawan	.706	.30	Valid
6	Penggunaan computer hanya digunakan kepada staff	.799	.30	Valid
7	Perusahaan selalu merahasiakan laporan kerja kepada karyawan	.792	.30	Valid
8	Perusahaan selalu menjaga dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang ada diperusahaan	.756	.30	Valid
9	Perusahaan menyediakan sistem informasi untuk mmenyimpan data keserver	.725	.30	Valid
10	Penggunaan data yang ada di perusahaan hanya dapat di cek pada bagian tertentu	.639	.30	Valid
11	Perusahaan selalu mengutamakan informasi dengan sistem (email dan report)	.721	.30	Valid
12	Perusahaan selalu menjaga laporan dengan menggunakan akses	.859	.30	Valid

Sumber: Data dari hasil SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas sistem informasi akuntansi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel sistem informasi akuntansi yang digunakan adalah valid karena hasil uji validitas setiap pernyataan variabel

sistem informasi akuntansi memiliki nilai *corrected item total correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Keterangan	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa jika hasil kerja saya melebihi target maka kemampuan saya bekerja melebihi dari karyawan yang lain	.593	.30	Valid
2	Dengan mengikuti peraturan perusahaan maka saya menjaga hasil produksi yang seharusnya	.616	.30	Valid
3	Saya merasa harus mengerjakan pekerjaan sesuai target	.652	.30	Valid
4	Saya merasa pencatatan atas hasil kerja saya harus tepat dan konsisten	.763	.30	Valid
5	Saya selalu datang lebih awal dari waktu kerja yang telah di tentukan	.662	.30	Valid
6	Saya selalu tepat waktu untuk mengerjakan pekerjaan saya	.661	.30	Valid
7	Saya harus memastikan kendaraan saya dalam keadaan baik	.669	.30	Valid
8	Saya merasa Pekerjaan saya harus selalu dilaksanakan dengan arahan atasan	.491	.30	Valid
9	Saya harus mampu mengerjakan pekerjaan saya tanpa dorongan atau paksaan dari atasan saya	.617	.30	Valid
10	Saya merasa harus mengikuti peraturan perusahaan dalam situasi apapun	.624	.30	Valid

Sumber: Data dari hasil SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel kinerja karyawan yang digunakan adalah valid karena hasil uji validitas setiap pernyataan variabel kinerja karyawan memiliki nilai *corrected item total correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas dengan cronbach's alpha > 0,6 (Ghozali, 2011) artinya hasil instrument dapat dikatakan reliabel. Berikut tabel 4.10 hasil uji reliabilitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Kesimpulan
Keahlian Kerja	.845	6	Reliabel
Sistem Informasi Akuntansi	.928	12	Reliabel
Kinerja Karyawan	.892	10	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS (2021)

Berdasarkan hasil *Output* SPSS pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* variabel keahlian kerja sebesar 0,845, *Cronbach's Alpha* variabel sistem informasi akuntansi sebesar 0,928, dan *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,892. Karena nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel diatas 0,60 maka seluruh variabel yang berjumlah 30 pernyataan dinyatakan reliabel.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

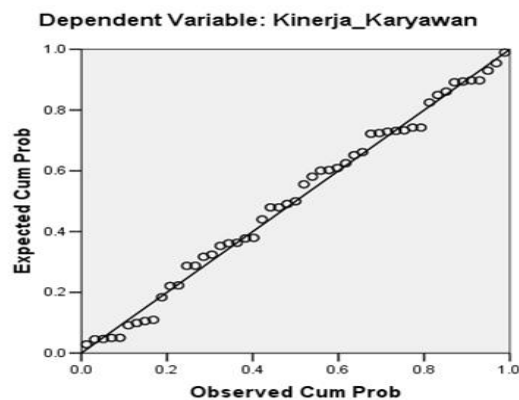
Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebat jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut gambar 4.2 hasil uji normalitas

Gambar 4.2

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil Uji Normalitas

Pada gambar 4.4 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas akan data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dapat dilihat pada uji Kolmogorov-Smirnov.

Kriteria Pengambilan keputusan ini adalah:

- a. Jika nilai signifikan > 0.05 maka distribusi normal
- b. Jika nilai signifikan < 0.05 maka distribusi tidak normal
- c. Nilai signifikan dapat dilihat pada Asymp. Sig. (2-tailed)

Berikut tabel 4.11 hasil uji normalitas:

Tabel 4.11
Uji Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33961279
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.513
Asymp. Sig. (2-tailed)		.955

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji normalitas I, dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas yang dilihat pada asymp. Sig. (2-tailed) memiliki nilai sebesar 0,955 atau dapat dikatakan nilai asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 sehingga data variabel residual dikatakan telah terdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinieritas

pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, jika terdapat korelasi maka telah terjadi masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Berikut tabel 4.12 hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF
-------	-----------	-----

(Constant)		
Keahlian Kerja	0,342	2,925
Sistem Informasi Akuntansi	0,342	2,925

Sumber: Data olahan SPSS (2021)

Tabel 4.14 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tingkat tolerance untuk keahlian kerja sebesar 0,342 dan tingkat tolerance sistem informasi akuntansi sebesar 0,342, hal ini menunjukkan bahwa tingkat tolerance setiap variabel diatas 0,1. Untuk tingkat VIF keahlian kerja sebesar 2,925 dan sistem informasi akuntansi sebesar 2,925, hal ini menunjukkan bahwa tingkat VIF lebih kecil dari 10.

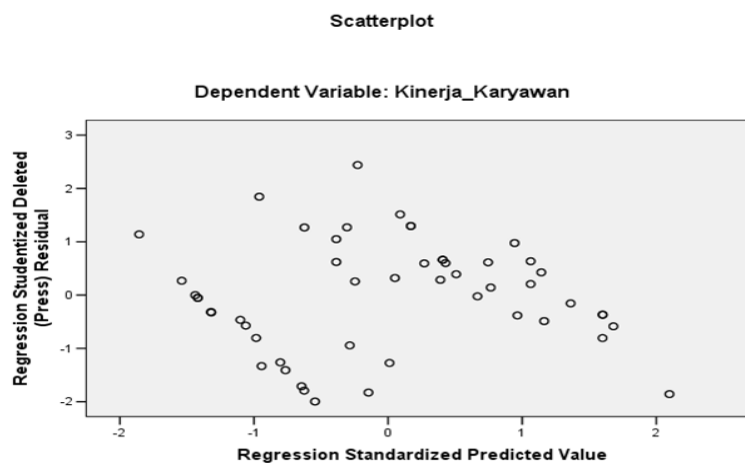
3. Uji Heteroskedastistas

Pengujian heterosdedastistas untuk melihat apakah terjadi varians gangguan berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika terjadi maka terdapat heteroskedastistas, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastistas.

Berikut gambar 4.5 hasil uji heteroskedastistas:

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastistas



Gambar 4.5 hasil uji heteroskedastistas menunjukkan bahwa ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastistas.

Uji Heteroskedastistas diuji dengan menggunakan uji glejser dengan pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05) maka model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastistas. Berikut tabel 4.13 hasil uji heteroskedastistas :

Tabel 4.13

Hasil Uji Heteroskedastistas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.548	.968		2.632	.011		
	Keahlian_Kerja	.009	.087	.024	.099	.922	.342	2.925
	Sistem_Informasi_Akuntansi	-.020	.033	-.148	-.606	.547	.342	2.925

a. Dependent Variable: res_2

Dari tabel 4.13 hasil uji heteroskedastistas dapat diketahui bahwa nilai signifikan masing-masing variabel bebas adalah variabel keahlian kerja (0,922), dan variabel sistem informasi akuntansi (0,547). Hal ini berarti tidak terjadi

masalah heteroskedastis karena nilai signifikan masing-masing variabel bebas tidak ada yang lebih kecil dari 0,05.

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Alat uji ini digunakan untuk menguji besarnya pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized
	B	Std.Eror	Beta
1 (Constant)	3.637	1.679	
Keahlian Kerja	.372	.151	.215
Sistem Informasi	.492	.057	.753
Akuntansi			

Sumber: Data olahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil analisis regresi linear berganda, maka persamaan analisis regresi linear berganda adalah:

$$Y = 3,637 + 0,372X_1 + 0,492X_2$$

Berikut adalah penjelasan atas persamaan analisis regresi linear berganda pada tabel 4.20 hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

1. Konstanta = 3,637 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk adalah sebesar 3,637 apabila variabel variabel keahlian kerja dan sistem informasi adalah nol.
2. Nilai besaran koefisien regresi keahlian kerja sebesar 0,372 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel keahlian kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan

bahwa ketika keahlian kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,372 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai nol.

3. Nilai besaran koefisien regresi sistem informasi akuntansi sebesar 0,492 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel sistem informasi akuntansi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika sistem informasi akuntansi mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,492 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai nol.

4.1.7 Pengujian Hipotesis

1. Uji secara parsial (t-test)

Uji secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Nilai t_{tabel} sebesar 2,010 diperoleh dengan melihat $df = n - k = 51 - 3 = 48$ dan nilai alpha 0.05. Hasil pengujian ujit dapat di lihat pada tabel 4.15 hasil uji secara parsial (t-test).

Tabel 4.15

Hasil Uji Secara Parsial (t-test)

Model	T	Sig.
(Constant)	2.116	.035
1 Keahlian Kerja	2.462	.017
Sistem Informasi Akuntansi	8.640	.000

Sumber: Data olahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji secara parsial (t-test) dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel Keahlian Kerja sebesar 2,116 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,010 dan nilai signifikan sebesar 0.017 lebih kecil dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima yang artinya variabel keahlian kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji secara parsial (t-test) dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel sistem informasi akuntansi sebesar 8,640 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,010 dan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa hipotesis keedua dapat diterima yang artinya variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

2. Uji secara simultan (F-test)

Uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan). Nilai F_{tabel} sebesar 3.19 diperoleh dari melihat $df = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $df_2 = n - k = 51 - 3 = 48$. Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada tabel 4.18 hasil uji secara simultan (F-test).

Tabel 4.16
Hasil Uji Secara Simultan (F-test)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1921.997	2	960.998	168.541	.000 ^a
	Residual	273.689	48	5.702		
	Total	2195.686	50			

a. Predictors: (Constant), Sistem_Informasi_Akuntansi, Keahlian_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS (2021)

Tabel 4.16 Hasil uji secara simultan (F-test) menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 168,541 dengan F_{tabel} sebesar 3,19 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dapat diterima yang artinya keahlian kerja dan sistem informasi akuntansi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk.

4.1.8 Pengujian Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom *Adjusted R square*. Berikut tabel 4.17 hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.875	.870	2.388

a. Predictors: (Constant), Keahlian Kerja dan Sistem Informasi Akuntansi

Sumber: Data olahan SPSS (2021)

Pada tabel 4.17 hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat nilai korelasi R 0,936 yang menunjukkan bahwa hubungan yang tinggi antara keahlian kerja dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk. Besarnya *Adjusted R square* sebesar 0,870 yang menunjukkan kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi sebesar 87% sedangkan sisanya sebesar 103% dapat dijelaskan oleh faktor yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Keahlian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk.

Berdasarkan hasil penelitian dari wawancara pada PT Hm Sampoerna Tbk Medan di jelaskan bahwa keahlian kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mira (2017) yang menyatakan keahlian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel keahlian kerja menjadi salah satu hal penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Apabila karyawan memahami pekerjaan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk.

Berdasarkan hasil penelitian dari wawancara pada PT Hm Sampoerna

Tbk Medan di jelaskan bahwa penerapan sisten informasi akuntansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eny (2017) yang menyatakan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel sistem informasi akuntansi menjadi salah satu hal penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Apabila perusahaan mengarahkan karyawan untuk mengetahui sistem kerja yang lebih maka disipij kerja karyawan akan semakin tinggi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan antara lain:

1. Secara parsial, keahlian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Secara parsial, sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Uji secara simultan, keahlian kerja dan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran, antara lain:

1. PT HM Sampoerna Tbk harus meningkatkan pemahaman kepada karyawan
2. PT HM Sampoerna Tbk harus menjelaskan sistem kerja yang ada kepada karyawan.
3. PT HM Sampoerna Tbk harus selalu meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas kerja.
4. Untuk peneliti selanjutnya, peneliti mengharapkan agar di masa yang akan datang, penelitian ini dapat menjadi referensi juga untuk penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel seperti lingkungan kerja,

kepemimpinan dan sebagainya yang berhubungan dengan kinerja karyawan sehingga dapat menambah studi kepustakaan dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bintang Bali Indah, 10(2), 1243-1257*. Denpasar : Universitas Udayana.
- Asruni, 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja , Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Resto Alama Jaya Surbakt, 7(3), 144-152*. Jakarta : Unindra.
- Bachtiar, 2012. *Pengertian Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Beben, 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ptpn Iv, 1(1), 1-14* .Medan : Universitas Sumatra Utara.
- Brigham, 2001. *Manajemen Strategis Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, 2015. *Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Manggutama Bandung, 4(12), 4274-4301*. Bali : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.
- Eny, 2017. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan, 3, 57-70*. Surakarta : Universitas Islam Batik Surakarta.
- Erick, 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Semangat Baru Jaya, 4(1), 83-88*. Surabaya : Universitas Kristen Petra.
- Gering And Triguno, (2003). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Dan Produktivitas Wartawan Tribun, 1(1), 1-19*. Pekanbaru : Fakultas Ekonomi Riau.
- Ghozali, 2015. *Aplikasi Analisis Multivari Dengan Program Sps Edisi 3* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Indayah, 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perkebunan Tambi*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Pgr.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). Unpub Lecturer Assessment And Performance Model Based On Indonesia Science And Technology Index. In *Journal Of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, P. 012268). Iop Publishing.

- Isnan, 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perkebunan Nusantara Iii. Jurnal Bisnis Administrasi, 7(2),33-39.* Medan : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.
- Jogianto, 2012. *Management SISTEM INFORMASI AKUNTANSI.* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Joko, 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Primer, 3, 98-109.* Semarang : Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Ketut, 2016. *Pengaruh Efektifitas Penerapan Sistem Akuntansi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan., 7(2),12-20.* Bali : Universitas Pendidikan Ganesha.
- Koesmono, 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah, 7(2) ,162-179.* Surabaya : Universitas Katholik Widya Mandala.
- Mangkunegara, 2017. *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1.* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mauritz, 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulut Cabang Airmadidi,3(1), 74-85.* Manado : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Milanie, F., Sari, A. K., & Saputra, H. (2020). Analysis Of Effect Human Relations And Working Environment Conditions On Employee Work Ethics At The Office Social Security Administering Agency (Bpjs) Binjai. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In, 8(04).*
- Mira, 2018. *Pengaruh Penempatan Kerja, Keahlian Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan., 5, 7-19.* Riau : Universitas Riau
- Moehersono, 2018. *Manajemen Bisnis.* Surabaya : Pt Modern Widya Thecnical.
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Siregar, L. H., & Suryani, Y. (2020, April). Environment Of Internet Marketing And Experiential Marketing In Indonesia Context: Small And Medium Enterprises (Smes) Purchase Intentions. In *Iop Conference Series: Earth And Environmental Science (Vol. 469, No. 1, P. 012010).* Iop Publishing.
- Panuju, 2018. *Pengaruh Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan.* Gorontalo: Jamsostek (Persero).
- Prawirosentono, 2018. *Keahlian Kerja Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi.* Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Purba, R. B., Erlina, H. U., & Muda, I. (2020). Influence Of Supply Chain Audit Quality On Audit Results Through The Auditor's Ability In Detecting Corruption. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol, 9(3), 1046.*

- Purwanto. 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kedisiplinan Kerja*. Gorontalo: Jamsostek (Persero).
- Putra, 2019. *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Mengwi*, 4(5), 1365-1385 . Jakarta Selatan : Stie Prasetya Mulya .
- Ravika, 2017. *Pengaruh Efektifitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan*, 11, 373-384. Riau : Universitas Riau.
- Romney, 2010. *Management SISTEM INFORMASI AKUNTANSI*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Satoni, 2018. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung*, 7, 5379-5406 . Bali: Universitas Udayana.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Simamora, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ykpn.
- Siti, 2017. *Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*, 4(2),36-47 . Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeda.
- Surbakti, 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Sakti*, 4(1), 21-35 . Solo : Universitas Surakarta.
- Susanto, 2010. *Management SISTEM INFORMASI AKUNTANSI*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Swietenia, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktek*. Cetakan Ke-3. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Tika, 2016. *Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Wibowo, 2010. *Kinerja Karyawan Dan Dampak Terhadap Perusahaaan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Wilkinson, 2010. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Winardi, 2010. *Keahlian Kerja Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wuryaningrum. 2007. *Keahlian Kinerja Dan Fungsi Keahlian Kerja*. Jakarta: Salemba Empat.

Yoga, 2017. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri*, 7, 106-125. Wonorogo : Universitas Wonogiri.

Yunus, 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin*, 4, 167-189. Banjarmasin : Universitas Banjarmasin.