

**PENGARUH SIA DAN SPI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS KSPPS MUI JAWA TIMUR)**

Siti Nur Ismatul Khoiroh¹, Rina Fariana²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
nurismatul98@gmail.com¹, fareeyna@gmail.com²

ABSTRAK

Dalam suatu perusahaan keberadaan sdm memegang peranan sangat penting yang dinilai sangat kurang sesuai terhadap kinerja karyawan dengan misi yang di jalankan perusahaan tersebut yang kita ketahui karyawan banyak tidak menjalankan SIA dengan bagus serta karyawan enggan mematuhi SPI yang ada pada KSPPS MUI demikian oleh sebab itu penelitian bertujuan ingin mengetahui pengaruh SIA dan SPI terhadap kinerja karyawan di KSPPS MUI JATIM. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS MUI JATIM dimana total sampel yang ditetapkan sejumlah 18 respondens yang ada di KSPPS MUI JATIM dalam pengambilan sampel menggunakan accidental sampling, analisis data yang dipakai uji keabsahan data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, Uji t, Uji f, dan koefisien determinasi. dari penelitian ini ada pengaruh signifikan dari SIA dan SPI Tentang kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,002 dan 0,001, kemudian yang secara simultan dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$, SIA dan SPI berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In a company, the presence of human resources plays a very important role which is considered to be very inadequate to the performance of employees with the mission that is run by the company that we know many employees do not run SIA well. And employees are reluctant to comply with SPI in KSPPS MUI. therefore the research aims. want to know the effect of SIA and SPI. on employee performance in KSPPS MUI JATIM. The sample of this study were all KSPPS MUI East Java employees, where a total of 18 respondents were determined to be in KSPPS MUI JATIM in taking samples. using accidental sampling, data analysis used data validity test, classical assumption test, multiple linear regression, t test, f test, and coefficient of determination. From this research there is a significant influence from SIA and SPI. About. employee performance with a significant value of 0.002 and 0.001, then simultaneously with a significant value of $0.003 < 0.05$, SIA and SPI significantly influence employee performance.

Keywords: Accounting Information Systems, Internal Control Systems, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam program pengembangan usaha salah satu pilar pokoknya masyarakat dalam pemberdayaan ekonominya yakni koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah, KSPPS yakni bentuk koperasi yang mempunyai prinsip tujuan kegiatan usaha yang berdasarkan syariah yang berkembang secara cepat hingga mendapat respons baik dari masyarakat. KSPPS MUI yakni instansi yang berdiri untuk mengedepankan impian masyarakat guna memberdayakan ekonomi umat yang menengah kebawah kerap menjadi sasaran para rentenir, didalam KSPPS MUI ada banyak beberapa yang menilai tidak sesuai dengan misi yang ada layaknya karyawan enggan menjalankan SIA dengan bagus serta karyawan enggan menaati SPI yang ada pada koperasi tersebut.

Terpaut pada SIA yang belum dipatuhi dengan bagus oleh karyawan, banyak yang enggan menaati proses yang sudah ditunjuk oleh Koperasi MUI dalam menghasilkan data. sebaliknya dengan SPI, banyak karyawan menyalahi aturan yang telah di buat oleh koperasi tersebut yakni bagian marketing masih belum bisa meraih target sasaran sesuai dengan yang ditetapkan. lemahnya kinerja karyawan selain di pengaruhi oleh SIA yang enggan dijalankan dengan baik, serta menurunnya pengendalian internal di koperasi tersebut bisa jadi mempengaruhi kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi dari SIA, SPI dan kinerja karyawan di KSPPS MUI JATIM ?
2. Apakah terdapat pengaruh SIA terhadap kinerja karyawan KSPPS MUI JATIM?
3. Apakah terdapat pengaruh SPI terhadap kinerja karyawan KSPPS MUI JATIM?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan SIA dan SPI secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MUI JATIM?

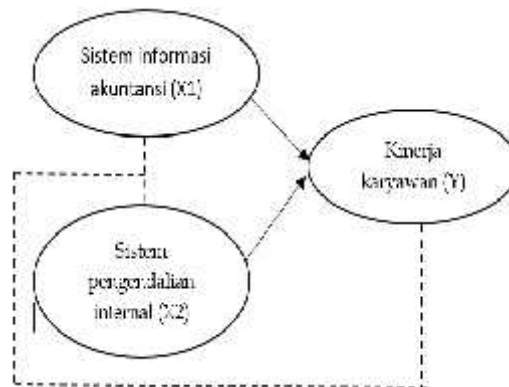
TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Landasan Teori

Performance atau kinerja karyawan yakni tingkat pencapaian seorang dalam mencapai sasaran diperusahaan, kinerja karyawan secara efektif bisa dikelola dengan efisien agar kinerja karyawan selalu memberikan semangat serta motivasi terhadap karyawan untuk lebih maju.

Skema yang berbasis komputerisasi yang mengolah data keuangan hingga menyajikan beragam laporan untuk pengambilan keputusan dalam mengumpulkan data yang berkaitan dengan keuangan istilah dari SIA.

Suatu proses yang diatur oleh pihak manajemen guna menghasilkan keyakinan memadai dengan tujuan menjaga keamanan harta perusahaan suatu organisasi serta mendorong efisiensi agar ditaatinya kebijakan yang telah ditetapkan merupakan SPI.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 : Ada pengaruh yang signifikan SIA terhadap kinerja karyawan di KSPPS MUI JATIM
- H2 : Ada pengaruh yang signifikan SPI terhadap kinerja karyawan di KSPPS MUI JATIM
- H3 : Ada pengaruh SIA dan SPI terhadap kinerja karyawan di KSPPS MUI JATIM

METODE

Metode ini menggunakan metode kuantitatif, sebagai langkah awal penulis menggunakan data yang berhubungan dengan topik menggunakan buku dan referensi lain dalam memperoleh teori dan cara untuk menganalisis data. Pengambilan sampelnya dengan Accidental Sampling, serta data primer merupakan sumber data peneliti diperoleh dari obyek yang diteliti yaitu dokumen.

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja karyawan menurut Moeheriono (2012) yakni tingkat pelaksanaan suatu program gambaran mengenai pencapaian kebijakan dalam mewujudkan visi dan misi tujuan organisasi .indikator digunakan dalam pengukuran kinerja karyawan:
 - a. Kehadiran
 - b. Ketepatan Waktu
 - c. Kualitas Pekerjaan
 - d. Jumlah Pekerjaan
 - e. Kemampuan bekerja sama
2. SIA menurut Setiawati (2011) yakni perangkat yang bertujuan memproses guna mengumpulkan informasi serta melaporkan data yang berkaitan dengan transaksi keuangan. Indikator yang digunakan dalam pengukuran SIA meliputi :
 - a. Peralatan
 - b. Sumber daya manusia
 - c. Data
 - d. Prosedur
 - e. Formulir

3. SPI menurut Hall (2001) yaitu sebagai struktur organisasi yang terorganisir yang ditetapkan guna memeriksa kebenaran dan ketepatan data akuntansi. Indikator yang digunakan dalam pengukuran SPI meliputi :

- a. Penilaian Resiko
- b. Lingkungan Pengendalian
- c. Pemantauan
- d. Aktivitas pengendalian
- e. Informasi dan komunikasi

Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan kuesioner serta wawancara langsung kepada karyawan KSPPS MUI JATIM.

Analisis Data

Regresi linear berganda, uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji (t) parsial, (f) simultan.

HASIL

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas diperoleh nilai korelasi di masing-masing kuesioner data tersebut dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5% selanjutnya mencari nilai r_{tabel} dengan $N = 18$ serta taraf signifikan 5%, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} 0,4683 sehingga nilai di masing-masing kuesioner dinyatakan absah sebab semua $r_{hitung} > r_{tabel}$. Kemudian dapat disimpulkan bahwa 10 pernyataan kuesioner dinyatakan absah.

Uji Realibilitas

Reliabilitas dinyatakan reliabel, konsisten jika nilai dari CA > 0,60 untuk mengetahui reliabel atau konsisten tidaknya suatu kuesioner.

1. Kinerja Karyawan

Karena nilai CA sebesar 0,889 > 0,60 maka kesimpulan bahwa kuesioner pada variabel kinerja karyawan dinyatakan konsisten atau reliabel.

Tabel 1.
Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0.889	10	Reliabel

2. Sistem Informasi Akuntansi

Karena nilai CA sebesar $0,823 > 0,60$ maka kesimpulan bahwa kuesioner pada variabel SIA konsisten atau reliabel.

Tabel 2.
Hasil Uji Realibilitas Variabel SIA

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0.823	10	Reliabel

3. Sistem Pengendalian Internal

Karena nilai CA sebesar $0,804 > 0,60$ maka diambil kesimpulan bahwa kuesioner pada variabel sistem pengendali internal reliabel atau konsisten.

Tabel 3.
Hasil Uji Realibilitas Variabel SPI

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0.804	10	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji heteroskedastisitas memiliki nilai $>$ signifikansi 0,05 yakni 0,821 untuk variabel SIA dan 0,758 SPI. sehingga kesimpulan keduanya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Unstandardized Residual	Nilai Sig.
Sistem Informasi Akuntansi (SIA)	0,821	0,05
Sistem Pengendalian Internal (SPI)	0,758	0,05

Pada uji autokorelasi, tidak terjadi autokorelasi pada variabel – variabel tersebut jika nilai DW-test berada diantara -2 dan +2 atau $-2 < DW\text{-test} < +2$, Sebab nilai DW-test diatas pada ambang tersebut jadi disimpulkan bahwa dependent variabel tak berkorelasi dengan nilai variabel itu sendiri.

Tabel 5.
Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson	Nilai batas ambang	Keterangan
1,352	$2 < DW < +2$	Tidak terpad. Autokorelasi

Pada uji multikolinearitas, diketahui tolerance kedua variabel SIA dan SPI yakni 0,292 yang mendekati angka 1. Untuk nilai VIF kedua variabel SIA dan SPI yaitu 3,422 yang mendekati angka dibawah 10.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)
Sistem Informasi Akuntansi (SIA)	0,292	3,422
Sistem Pengendalian Internal (SPI)	0,292	3,422

Uji normalitas dikatakan kolomogrov – smirnov $< 0,05$ jika berdistribusi normal, sehingga variabel Y diperoleh nilai uji normalitas $0,024 < 0,05$. Selanjutnya varaibel (X1) diperoleh nilai uji $0,020 < 0,05$. (X2) diperoleh nilai uji $0,042 < 0,05$.sehingga diketahui bahwa dari 3 variabel berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error
(Constant)	26,083	10,560
Sistem informasi akuntansi (X1)	0,105	0,521
Sistem pengendali internal (X2)	0,434	0,623

Bentuk persamaan regresi linear berganda data diatas dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 26,083 + 0,105X_1 + 0,434X_2$$

Pada tabel persamaan regresi diatas dapat dijelaskan masing-masing pengaruh independent variabel nilai tentang koperasi, sebagai berikut :

- Banyaknya koefisien nilai regresi konstanta yaitu sebesar 26,083 artinya jika SIA dan SPI nilainya adalah tetap atau nol, maka nilai konsistensi kinerja karyawan adalah 26,083.
- Bagian SIA sebesar 0,105 mengalami kenaikan SIA 1% tentu menyebabkan kinerja karyawan naik 0,105%.
- Bagian SPI sebesar 0,434 yakni bila SPI mengalami kenaikan sebesar 1%, tentu menyebabkan kinerja karyawan naik 0,434%.

Tabel 7.
Hasil Uji Parsial (t)

Model	t-value	Sig.
(Constant)	2.469	0.026
Sistem informasi akuntansi (X1)	3.010	0.002
Sistem pengendalian internal (X2)	4.697	0.000

Kesimpulan dari nilai – nilai uji t tersebut sebagai berikut:

- Telah diuji variabel (X1) SIA terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,002 < \text{probabilitas } 0,05$.
Bahwa kesimpulan SIA secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pada pengujian variabel (X2) SPI terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,001 < \text{probabilitas } 0,05$.
Bahwa kesimpulan SPI secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7.
Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.032	2	12.016	6.812	.003
	Residual	221.968	15	14.798		
	Total	246.000	17			

Terdapat pengaruh yang signifikan jika nilai uji $F < \text{probabilitas } 0,05$, secara simultan antara variabel X dan Y. Nilai diatas ditentukan bahwa nilai uji F secara signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Sehingga kesimpulan yang diambil SIA dan SPI ada pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Dari perhitungan uji korelasi diatas bisa langsung dicari koefisien determinasinya. Hingga berdasarkan perhitungan korelasi bisa diketahui nilai koefisien-nya adalah sebesar 0,612.

Jadi diambil kesimpulan yakni besar pengaruh SIA (X1) dan SPI (X2) terhadap variabel (Y) kinerja karyawan sebesar 0,612 atau 61,2%. Untuk lebihnya 39,8% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak terjadi didalam obyek peneliti.

SIMPULAN

Dalam deskripsi variabel SIA, SPI, serta kinerja karyawan diperoleh jumlah rata – rata tertinggi "setuju" semua jadi dikategorikan bagus dalam mengelola kerja karyawan dan dapat menunjang peningkatan pelayanan terhadap nasabah sehingga memberikan nilai positif dalam pelayanannya.

Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS MUI JATIM. Artinya SIA yang baik dapat memajukan kinerja karyawan. Di KSPPS MUI, SPI terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS MUI JATIM. Artinya sistem pengendalian di KSPPS MUI JATIM dapat menentukan kinerja karyawannya. Bahwa kinerja yang baik dan terorganisasi dengan sesuai tanggungjawab dapat menjadi faktor utama terhadap kinerja karyawan.

Variabel SIA dan SPI terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap Variabel kinerja karyawan pada KSPPS MUI Jawa Timur. Bahwa SIA yang baik dan efektif serta manajemen SPI yang professional dapat meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam bidang keuangan. Sehingga baik pelaporan, pengelolaan dan perencanaan akan semakin lebih baik dan tercapai tujuan dari suatu perusahaan tersebut.

IMPLIKASI

Disebuah koperasi simpan pinjam masih banyak yang membutuhkan sistem informasi akuntansi yang jelas cara menggunakannya serta sistem pengendalian internal yang tepat supaya bisa memberikan dampak yang bagus buat koperasi simpan pinjam yang telah ada supaya bisa berlomba dengan lembaga syariah yang lain dengan demikian lembaga koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah ini harus memiliki sistem yang baik seperti lembaga konvensional yang lain agar bisa memiliki grade terbaik ,sehingga kinerja karyawan harus ditingkatkan dengan maksimal selebihnya untuk memajukan koperasi simpan pinjam yang sudah dibentuk.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan peneliti hanya mempunyai sampel sedikit sehingga Peneliti lebih lanjut hendaknya menambah sampel dari koperasi tersebut sehingga sampel yang digunakan semakin bagus pula hasilnya, seharusnya variabel diperbanyak yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebab dengan semakin banyak maka akan memiliki grade lebih baik juga bagi koperasi maupun perusahaan untuk dinilai bagus.

DAFTAR PUSTAKA

- Rizaldi, Fahmi. (2015). Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi. Vol.4 No.10.
- Putra, I Kadek. A.M dan Putra, I Made P.D.W. (2016). Pengaruh efektivitas penggunaan, kepercayaan, keahlian pengguna, dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol.1 No.2. Hal : 1516 – 1545.
- Maharani,F.L. (2015). Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di rumah sakit Jember Klinik, Jurnal Akuntansi Universitas Jember. Vol.13 No.2.
- Hall, J.A. (2001). Sistem informasi akuntansi. Edisi 3, Jakarta : Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Jakarta : Rajawali pers.
- Setiawati, L. Diana,A. (2011). Sistem informasi akuntansi; perancangan, proses, dan penerapan. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Pratama, A.P. (2018). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi sebagai pengguna enterprise resource planning (ERP) pada PT. Pola Petro Development. Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis Universitas Putera Batam. Vol.11 No 1 Hal : 52 – 60.