

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. JASA MARGA (Persero)
Tbk. CABANG BELMERA
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**AHMAD SUHAIMI HARAHAHAP
NPM: 178330006**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 1/3/23

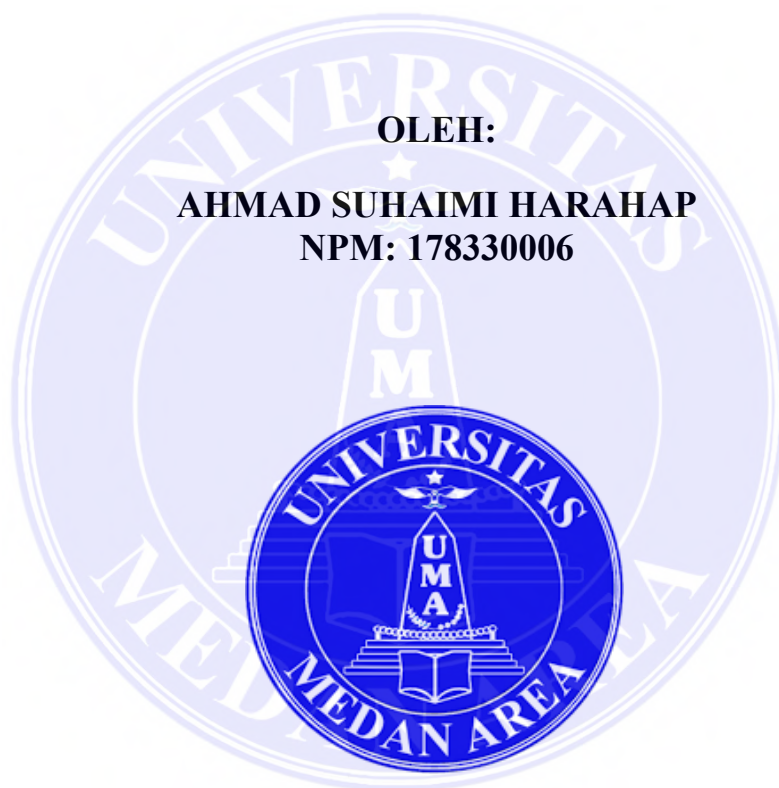
Access From (repository.uma.ac.id)1/3/23

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. JASA MARGA (Persero)
Tbk. CABANG BELMERA
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**AHMAD SUHAIMI HARAHAAP
NPM: 178330006**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 1/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)1/3/23

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. JASA MARGA (Persero)
Tbk. CABANG BELMERA
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area



**OLEH:
AHMAD SUHAIMI HARAHAAP
NPM: 17.833.0006**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area


Document Accepted 1/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)1/3/23

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.
Nama Mahasiswa : Ahmad Suhaimi Harahap
No. Stambuk : 17.833.0006
Fakultas / Program Studi : Ekonomi dan Bisnis / Akuntansi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


(Dr. Hj. Sari Bulan Tambunan, SE, MMA)
Pembimbing

Mengetahui


(Ahmad Rafik, BBA, MMgt, Ph.D. CIMA)
Dekan


(Fauziah Rahman, S.Pd, M.Ak)
K.a Prodi Akuntansi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 25 Januari 2023

HALAMAN PERYATAAN ORIGINALITAS

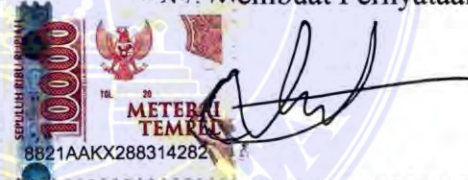
Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 25 Januari 2023

Yang Membuat Pernyataan



AHMAD SUHAIMI HARAHAP
NPM : 17.833.0006

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Suhaimi Harahap

NPM : 178330006

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera. Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan Skripsi saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 25 Januari 2023
Yang menyatakan,

Ahmad Suhaimi Harahap
NPM. 17.833.0006

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Batang Toru, Provinsi Sumatera Utara, pada tanggal 11 Desember 1999 dari Ayahanda Thamrin Harahap dan Ibunda Juria Nasution. Penulis merupakan anak kedua dari 3 bersaudara.

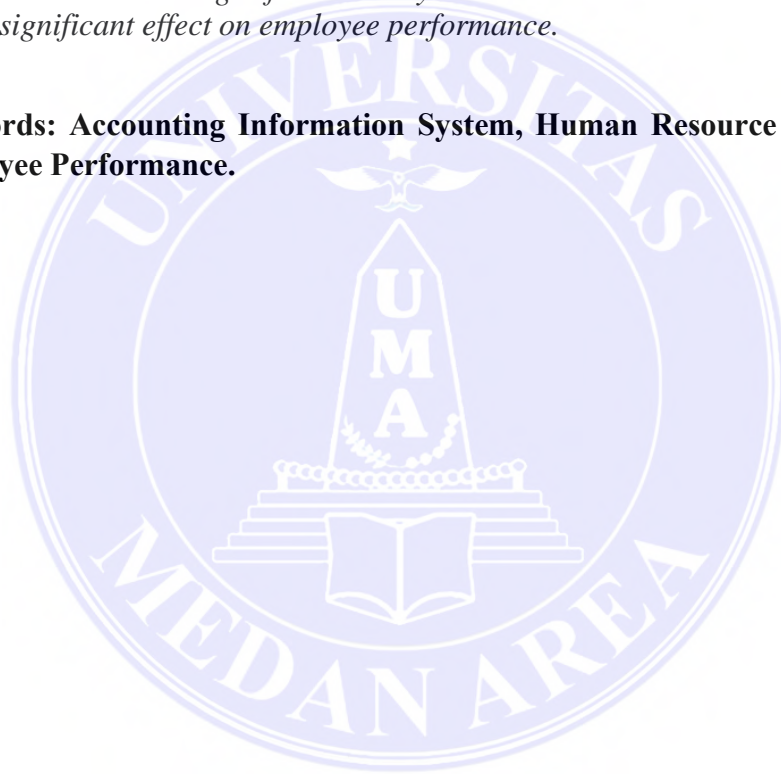
Pada Tahun 2005 penulis masuk Sekolah Dasar Negeri No. 100701 Batang Toru dan Lulus pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan sekolah tingkat pertama pada tahun 2011 di MTSN 3 Tapanuli Selatan dan Lulus tiga tahun kemudian pada tahun 2014. Selanjutnya masuk Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Batang Toru dan lulus pada tahun 2017. Pada tahun yang sama penulis diterima menjadi mahasiswa jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Medan Area.



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of accounting information systems and human resource competencies on employee performance at PT. Jasa marga Tbk Belmera Branch. This type of research is causal associative using quantitative data types and primary data sources with data collection techniques using questionnaires/questionnaires using data analysis techniques, namely validity and reliability tests. The population in this study are all employees at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Belmera Branch. Sampling using saturated sampling. The number of samples in this study were 30 employees who work at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. The Belmera branch. The results showed that the accounting information system had a positive and significant effect on employee performance. Human resource competence has a positive and significant effect on employee performance. accounting information systems and human resource competencies have a significant effect on employee performance.

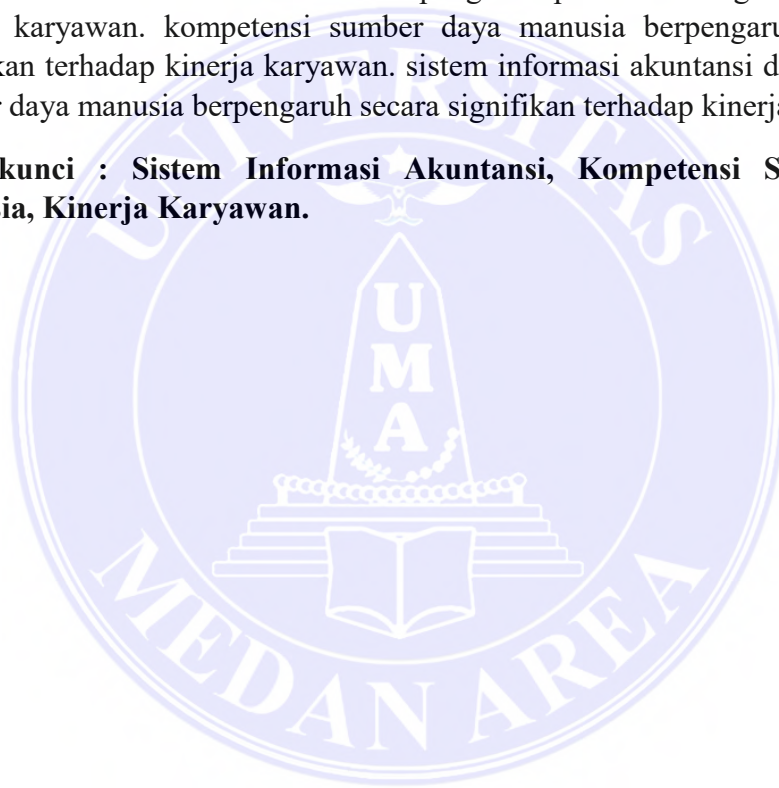
Keywords: Accounting Information System, Human Resource Competence, Employee Performance.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa marga Tbk Cabang Balmera. Jenis penelitian ini asosiatif kausal dengan menggunakan jenis data kuantitatif dan sumber data primer dengan teknik pengambilan data menggunakan media angket/kuesioner dengan menggunakan teknik analisis data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang ada di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera. Penarikan Sampel menggunakan Sampling jenuh. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 karyawan yang bekerja pada Perusahaan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera yang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sistem informasi akuntansi dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Manajerial pada PT Jasa marga Cabang Belmera**”. Penelitian skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Peneliti juga menyadari penelitian skripsi ini tidak dapat berjalan lancar tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Tanpa bantuan tersebut rasanya sangat mustahil bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Maka dari itu, perkenankanlah peneliti untuk mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng , M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D. CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Fauziah Rahman, S.Pd, M.Ak. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
4. Dr. Hj. Sari Bulan Tambunan, SE, MMA, selaku dan Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Warsani Purnamasari, SE, Ak, MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

6. Dra. Retnawati Siregar, M.Si selaku Ketua Sidang yang telah berpartisipasi langsung dalam sidang saya.
7. Desy Astrid Anindya, SE, M,Ak. Selaku Sekretaris yang telah berpartisipasi langsung dalam sidang saya.
8. Bapak/Ibu Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
9. Secara khusus dengan rasa hormat yang setinggi-tingginya diberikan kepada Ayahanda Thamrin Harahap dan Ibunda Juria Nasution, yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang.
10. Kepada Grecyani Purba S.Ak, Iqbal S,Ak, Mashur S,Ak, dan Iro Sitanggang S,Ak yang telah banyak membantu berdiskusi mengenai skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, Akhir kata, semoga tulisan ini dapat bermanfaat dalam dunia pendidikan dan pelaksanaan pembelajaran, serta khususnya bagi peneliti dan para pembaca. Amin.

Medan, 25 Januari 2023

Peneliti



(Ahmad Suhaimi Harahap)

NPM : 178330006

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Kinerja Karyawan	6
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	6
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	6
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	7
2.2 Sistem Informasi Akuntansi.....	9
2.2.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi.....	9
2.2.2 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi	9
2.2.3 Indikator Sistem Informasi Akuntansi	10
2.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia	11
2.3.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	11
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia ...	11
2.3.3 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia	14
2.4 Penelitian Terdahulu	15
2.5 Kerangka Konseptual	16
2.6 Hipotesis Penelitian.....	18
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian	22
3.1.1 Jenis Penelitian	22
3.1.2 Lokasi Penelitian	22
3.1.3 Waktu Penelitian	22
3.2 Populasi dan Sampel	23
3.2.1 Populasi.....	23
3.2.2 Sampel.....	24
3.3 Definisi Operasional.....	24
3.4. Jenis dan Sumber Data	25
3.4.1 Jenis Data	25
3.4.2 Sumber Data.....	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data	26
3.6 Teknik Analisis Data.....	27
3.6.1 Uji Validitas	27
3.6.2 Uji Reliabilitas	27
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	28

3.7.1 Uji Normalitas	28
3.7.2 Uji Multikolinearitas	28
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	29
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda	29
3.9 Uji Hipotesis	30
3.9.1 Uji T (Uji Parsial).....	30
3.9.2 Uji F (Uji Simultan)	30
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	32
4.1.1 Gambaran Umum PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera	32
4.1.2 Visi dan Misi PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera	33
4.2 Hasil Penelitian	35
4.2.1 Penyajian Data Responden	35
4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	36
4.2.2 Hasil Uji Analisis Data.....	37
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas	37
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	39
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	41
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas.....	41
4.2.3.2 Hasil Uji Multikolineritas	43
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas	44
4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis	47
4.2.5.1 Uji Parsial (T).....	47
4.2.5.2 Uji Simultan (Uji F).....	48
4.2.5.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	49
4.3 Pembahasan.....	50
4.3.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan	50
4.3.2 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan.....	51
4.3.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan.	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	53
5.1. Kesimpulan	53
5.2. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	55

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian	23
Table 3.2 Kriteria Pemilihan Sampel.....	24
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian	25
Tabel 3.4 Skala Likert.....	27
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	35
Tabel 4.2 Usia Responden.....	35
Table 4.3 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	36
Tabel 4.4 Hasil Uji variable SIA	37
Tabel 4.5 Hasil Uji Variabel Kompetensi Sumber daya Manusia.....	38
Tabel 4.6 Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan.....	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Data variable SIA.....	40
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	40
Tabel 4.9 Hasil Uji reliabilitas Data Variabel Kinerja Karyawan	40
Tabel 4.10 One Sampe Kolmogorov Smirnov-test.....	41
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	44
Tabel 4.12 Analisis Regresi Berganda	46
Tabel 4.13 Uji Parsial.....	47
Tabel 4.14 Uji Simultan	48
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	17
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Jasa Marga.....	34
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	42
Gambar 4.3 Grafik Normal Probability.....	43
Gambar 4.4 Scatter Plot Uji heteroskedastisitas.....	45



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	59
Lampiran 2. Tabulasi data Jawaban Responden	63
Lampiran 3. Hasil Output SPSS	66
Lampiran 4. Surat Izin Riset PT. JASA MARGA	72
Lampiran 5. Surat Telah Selesai Riset PT. JASA MARGA	73
Lampiran 6. Surat Izin Riset	74



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan perusahaan di dunia bisnis semakin kompetitif, dalam memenangkan suatu persaingan dalam dunia bisnis dibutuhkan pengambilan keputusan yang tepat membutuhkan data yang akurat dan relevan. Kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian atau target, pelaksanaan program, usaha, dan kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, Efektivitas dan komitmen organisasi. Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan atas dasar pengalaman, serta keterampilan yang digunakan oleh individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Rizaldi dan Suryono, 2015). Penilaian kinerja adalah sebuah cara sistematis yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi kinerja terhadap karyawan. Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan diperlukan indikator kinerja. Indikator kinerja karyawan adalah sebuah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dari langkah perencanaan sampai kegiatan selesai. Dapat dikatakan bahwa indikator kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengetahui sebuah kondisi kinerja. Hal-hal yang direncanakan untuk menjadi kinerja sebuah organisasi akan diukur pencapaiannya keberhasilan organisasi dengan menggunakan kinerja karyawan (Anriza Julianry, Rizal Syarief, 2017)

Dalam kelompok organisasi permasalahan yang terjadi pada PT. Jasa Marga (persero) Tbk. Cabang Belmera yang merupakan perusahaan Badan Usaha Milik

Negara (BUMN) dengan tujuan mengelola dan memelihara jalan dan jembatan tol adalah masih terdapatnya beberapa kinerja karyawan yang dinilai kurang sesuai mengenai kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, Efektivitas dan komitmen organisasi, seperti halnya karyawan yang masih belum memahami sistem informasi akuntansi sehingga dapat menimbulkan resiko dan kesalahan. Bahkan informasi akuntansi yang telah dihasilkan tidak relevan sehingga dapat menyebabkan manajemen kesalahan dalam mengambil keputusan. berdasarkan hasil observasi yang ada, teknologi komputer belum digunakan lebih optimal seperti dalam proses menginformasikan laporan pendapatan E-Tol. Proses menginformasikan laporan hasil pengumpul tol ke kantor cabang, namun laporan kurang *realtime* dan masih sulit untuk dipahami oleh pihak manajemen sehingga masih perlu untuk diolah kembali.

Sistem informasi akuntansi yang menjadi suatu bagian yang sangat penting dalam sistem informasi yang dapat menerima data dan memprosesnya menjadi suatu informasi untuk kepentingan baik untuk kepentingan luar dan dalam suatu organisasi (Farida, 2019)

Sedangkan terkait dengan Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Sri Harti (2012) Kinerja Karwayan merupakan sikap yang

diperhatikan individu secara nyata sebagai bentuk dari hasil kerja yang sesuai dengan tugas dan peranannya dalam organisasi. Kinerja juga merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan standar kerja atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya (Yualima & Suhana, 2012).

PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang penyelenggara jasa jalan tol. dalam memenuhi kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Cabang Belmera dibutuhkan sistem informasi akuntansi dan kompetensi Sumber Daya Manusia. Sistem informasi yang tepat dengan kebutuhan suatu organisasi mampu mendorong kinerja karyawan. Dengan keberadaan sistem informasi mampu menolong karyawan dalam membantu pekerjaan administrasi dan informasi keuangan secara cepat, tepat, dan akurat dengan tidak melanggar aturan atau aturan yang berlaku (Devi Ria, 2015) Sistem informasi yang mendukung kinerja karyawan di era globalisasi pada saat ini adalah sistem informasi akuntansi. Untuk keputusan manajer kebutuhan akan informasi akuntansi yang akurat, tepat, dan cepat dalam kinerja karyawan menuntut lahirnya sistem informasi akuntansi. Faktor yang kedua yang mempengaruhi keberhasilan kinerja karyawan ialah Kompetensi Sumber Daya Manusia, untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, dibutuhkan suatu kompetensi. Jika karyawan tidak mempunyai kompetensi akan menimbulkan permasalahan bagi perusahaan.

Hasil penelitian Fahmi Rizaldi (2015) menerangkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian tersebut di sebutkan masih ada saja kendala dalam penerapan sistem

informasi akuntansi, yaitu kinerja dalam sistem informasi akuntansi terjadi pada rendahnya intelektual sumber daya manusia dalam penerapan kinerja sistem informasi akuntansi di era digital karena kurangnya pelatihan dan pemahaman dalam penerapan kinerjanya pada sistem informasi akutansinya.

Dari latar belakang diatas menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi dan kompetensi sumber daya manusia sangat berkesinambungan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera?
2. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera?
3. Apakah Sistem Informasi Akuntansi dan kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan. Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.
3. Untuk mengetahui pengaruh Sistem informasi akuntansi dan kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
Peneliti diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah wawasan serta pengetahuan yang berkaitan mengenai topik penelitian tersebut.
2. Bagi PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera
Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.”
3. Bagi Akademisi
Bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera”.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Maryoto (2007) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misal standar, target atau sasaran yang telah disepakati bersama”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab dan dalam periode tertentu sesuai dengan kriteria yang disepakati.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Apabila suatu tujuan tertentu bisa tercapai maka kegiatan tersebut efektif tetapi apabila suatu kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan, walaupun efektif maka hal tersebut tidak efisien. Sebaliknya apabila akibat yang dicari penting maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki atau diterima oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam organisasi. Dale Timpe sebagaimana dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, yang dijelaskan sebagai berikut:

A. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

B. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Bernardin & Russel, 2010) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas.

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas.

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Komitmen Organisasi

Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

2.2 Sistem Informasi Akuntansi

2.2.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah: “Kumpulan dari bagian/komponen apapun baik fisik maupun non-fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan (Azhar Susanto, 2013).

Sistem informasi akuntansi dimanfaatkan agar mampu menentukan sasaran, meringkas, memahami, dan menyimpan serta membawa informasi ekonomi ke pihak-pihak yang memerlukannya.

Dari kutipan di atas bisa diartikan bahwa sistem informasi akuntansi adalah merupakan program yang mengolesikan, menulis, menyimpan, dan memanfaatkan data agar menghasilkan informasi bagi perusahaan. Program ini meliputi prosedur, perintah, serta pengelolaan informasi yang memiliki keamanan yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan.

2.2.2 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi merupakan sistem yang memiliki tujuan sebagai berikut dalam perusahaan, yaitu: (Sutarman, 2012):

1. Mensupport kegiatan-kegiatan perusahaan.
2. Mensupport kegiatan dalam pengambilan keputusan.
3. Menolong perusahaan dalam memberikan tanggung jawabnya.
4. Mengumpulkan dan memasukkan data transaksi ke dalam sistem informasi akuntansi.

5. Memanfaatkan database.
6. Menyimpan data untuk tujuan di masa mendatang.
7. Memberi data informasi yang penting.
8. Mengontrol semua proses yang terjadi.

Adapun tiga tujuan utama sistem informasi akuntansi menurut yaitu terdiri dari

(Krismiaji, 2011):

1. Menggaransi informasi yang update
2. Menggaransi segala kegiatan dapat dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan
3. Melindungi dan mengawasi kegiatan perusahaan dan informasi

2.2.3 Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Dibawah ini beberapa indikator dari sistem informasi akuntansi menurut

Marcus Heidman (2018) :

1. Integrasi

Tingkat dimana sistem memfasilitasi kombinasi informasi dari berbagai sumber untuk mendukung keputusan bisnis.

2. Fleksibilitas

Kemampuan sistem dalam menyesuaikan terhadap dinamisasi dan perubahan proses bisnis organisasi.

3. Aksesibilitas.

Kemampuan sistem dalam menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh pengguna.

4. Formalisasi.

Menguraikan aturan tentang bagaimana anggota organisasi berinteraksi antara satu sama lain.

2.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.3.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2014) Kompetensi adalah bagian dari karakter yang mendukung kinerja. Selaku kompetensi disejajarkan dengan karakter disebabkan karakter mampu menjelaskan bagaimana seseorang mampu bertindak.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Bambang Supriyo Utomo, 2013)

Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh karyawan pada posisi yang dia duduki, sebagai unggulan bidang tersebut. Dari beberapa pendapat ahli maka dapat diringkas jika kompetensi merupakan keahlian yang dipunyai oleh karyawan yang mampu mendorong karyawan bisa bekerja secara baik dan benar.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut (Michael Zwell dalam Wibowo, 2012) :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai keyakinan orang merupakan bagian yang terpenting yang harus di miliki oleh seseorang. Keyakinan akan membentuk

karakter seseorang menjadi percaya atas kemampuan yang dimilikinya. Tanpa keyakinan seseorang karyawan akan sulit mencapai hasil pekerjaan yang maksimal. Nilai-nilai keyakinan adalah bagian dari akhlak dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan tersebut bisa diandalkan dalam mengemban tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Kompetensi ini akan menilai kemampuan berbicara dari seseorang karyawan. Semakin baik kemampuan berbicara seseorang karyawan maka akan semakin menunjukkan jika karyawan tersebut memiliki pengetahuan yang lebih terhadap tugas dan tanggung jawabnya.
3. Pengalaman Pengetahuan profesional dalam berbagai kemampuan membutuhkan pengalaman dalam mengorganisir orang, berkomunikasi di depan kelompok, dan memecahkan masalah. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasi untuk memahami dinamika kekuatan dan pengaruh internal lingkungan.
4. Karakteristik Kepribadian mencakup banyak faktor, beberapa di antaranya sulit diubah. Karakteristik Kepribadian membentuk kepribadian seseorang dalam menyesuaikan dirinya dengan orang lain. Jika karakter kepribadian baik maka akan mudah bagi individu tersebut untuk mengangkat timnya untuk meraih prestasi.
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Namun motivasi selalu memberikan manfaat yang sangat dibutuhkan agar

seseorang bisa bekerja secara optimal. Motivasi dapat di tingkatkan dengan berbagai acuan, misalnya dengan pujian dan apresiasi lain.

6. Isu emosional Gangguan emosi dapat membatasi penguasaan kemampuan. Hambatan emosional memang sangat diperlukan bagi seseorang agar mampu mengontrol dirinya. Tetapi emosional juga diperlukan bagi seseorang agar bisa berusaha untuk mengejar ambisinya. Jika ambisinya bisa dilaksanakan maka akan membuat seseorang tersebut menjadi berusaha mencapai tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:
 - a. Praktik penerimaan karyawan dapat dilakukan untuk mempertimbangkan apakah calon karyawan pantas diterima atau tidak.
 - b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan kepada karyawan bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
 - c. Praktek pengambilan keputusan mempengaruhi kemampuan untuk memberdayakan orang lain, mengambil inisiatif, dan menginspirasi orang lain.
 - d. Filosofi organisasi berkaitan dengan misi, visi dan nilai, serta kemampuan.
 - e. Memberi kebiasaan dan tata cara penerangan apakah seseorang pekerja bisa bekerja secara optimal.

- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan untuk meyakinkan seseorang karyawan mampu memegang teguh janjinya untuk melakukan dan menyiapkan kerja dengan baik.
- g. Proses organisasional merupakan kegiatan dalam memperbaiki kepemimpinan dalam suatu organisasi.

2.3.3 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut (Hutapea, 2008):

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Adalah informasi yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang tertentu. Informasi yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat digunakan untuk melaksanakan pekerjaan dalam kondisi nyata. Berhasil atau tidaknya sebuah tugas akan dipengaruhi oleh seberapa banyak pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai. Maka dari itu pegawai yang memiliki pengetahuan cukup baik akan lebih meningkatkan efisiensi kerja dalam melaksanakan tugasnya.

2. Keterampilan (*skill*)

Merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal, misalnya keterampilan sama dengan memahami dan memotivasi orang lain baik secara individu maupun kelompok. Didalam melaksanakan tugasnya, selain memiliki pengetahuan cukup pegawai juga perlu memiliki keterampilan khusus. Keterampilan ini diperlukan untuk menduduki jabatan

tertentu, karena keterampilan ini diperlukan saat berkomunikasi, memotivasi orang lain, maupun dalam menjalankan tugasnya agar terlaksana dengan mudah dan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan atau sebuah instansi.

3. Sikap (*attitude*)

Merupakan pola tingkah laku seorang pegawai didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Pegawai diharapkan memiliki sikap yang mendukung tujuan sebuah organisasi dalam perusahaan. Apabila pegawai sudah memiliki sikap tersebut maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Pegawai akan merasa memiliki tanggung jawab penuh atas tugas yg telah diberikan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang telah dilaksanakan dipakai beberapa jurnal dari beberapa penelitian yang telah dilakukan. Penelitian tersebut dijadikan rujukan dan menjadi bahan masukan atau bahan rujukan bagi peneliti dapat dilihat dalam table berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fahmi rizaldi (2015)	Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan cv teguh karya utama surabaya	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Teguh Karya Utama
2.	Natasha Callista (2016)	Pengaruh kompetensi sdm terhadap kinerja karyawan pada pt.tresnamuda sejati cabang surabaya	Hasil analisis ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM mempunyai pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan
3.	Dani Sopian, Wawat Suwartika (2019)	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial sistem informasi akuntansi berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Farida Fitriani Ismail , Dedy Sudarmadi (2019)	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pt. Beton elemen persada	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beton Elemen Persada. Sistem Informasi Akuntansi yang ada di PT. Beton Elemen Persada menunjukan hasil yang baik. Hal tersebut menunjukan bahwa Sistem Informasi Akuntansi yang berjalan di perusahaan belum berjalan secara memadai dan Pengendalian Internal mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beton Elemen Persada. Pengendalian Internal yang terjadi di PT. Beton Elemen Persada menunjukan hasil yang baik.

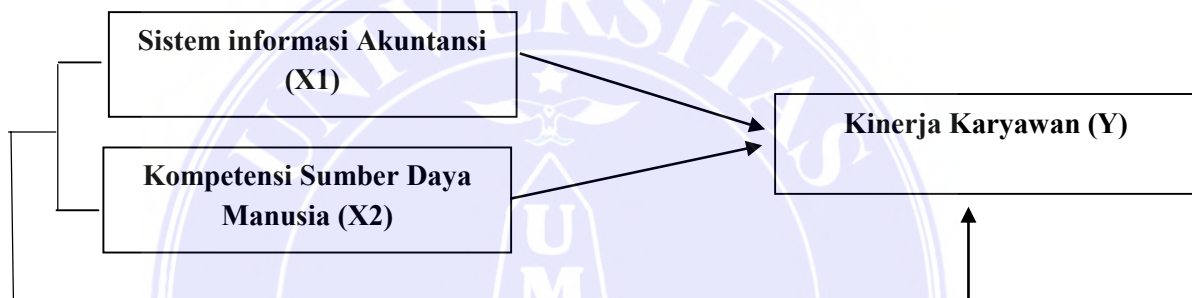
Sumber : Peneliti

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan yang menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen/bebas

dengan variabel dependen/terikat yang akan diamati atau di ukur ataupun diteliti melalui penelitian yang akan dilakukan (Sugiyono, 2014).

Dalam kerangka konseptual, peneliti membuat suatu hubungan mengenai bagaimana sistem informasi akuntansi dan kompetensi Sumber Daya Manusia dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan, dengan alasan peneliti akan mendapatkan detail mengenai karakteristik variabel yang akan diteliti nantinya.



Sumber : diolah oleh Peneliti

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori diatas dapat ditarik kerangka konseptual untuk membantu dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi dan kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan yang disajikan pada gambar II.1:

Keterangan :

X₁ : Variabel Independen 1 yaitu Sistem Informasi Akuntansi

X₂ : Variabel Independen 2 yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia

Y : Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan

→ : Parsial/Simultan

Kerangka konseptual penelitian ini disajikan pada gambar 2.1 yang menggambarkan variabel dependen maupun variabel independen. Pada penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu variabel independen pertama ialah Sistem Informasi Akuntansi (X_1), variabel independen kedua yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_2), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini hanya terdapat 1 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini dilakukan pengujian terhadap variabel dependen apakah variabel independen yang terdapat pada penelitian ini dapat mempengaruhi variabel dependen.

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut (Kuncoro, 2013) Hipotesis ialah suatu penjelasan sementara mengenai perilaku, fenomena tertentu yang sudah terjadi atau yang akan terjadi. Hipotesis adalah pernyataan peneliti mengenai hubungan antara variable bebas dengan variable terikat yang digunakan dalam penelitian dan merupakan pernyataan yang spesifik. Berdasarkan rumusan masalah uraian, maka hipotesis penelitian ini adalah :

2.6.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem informasi akuntansi digunakan untuk mempermudah karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tidak dilakukan secara manual. Penjelasan tersebut menerangkan bahwa, dengan menerapkan sistem informasi akuntansi dipercaya mampu memperbaiki kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penerapan sistem informasi akuntansi akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan sebuah perusahaan. Sistem informasi dapat memberikan manfaat bagi kinerja karyawan jika sistem informasi yang telah diterapkan dapat dengan mudah

dimengerti oleh para penggunanya. Hal tersebut dapat diartikan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi pada sebuah perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Pada teori ini dijelaskan bahwa penggunaan atau pemanfaatan sistem informasi akuntansi akan menimbulkan kepuasan pengguna yang akan berdampak pada kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mulyanti, 2016). Hal ini disebabkan karena penerapan sistem informasi akuntansi akan mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas yang dilakukan setiap individu di lembaga tersebut. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang berintegritas akan menciptakan budaya kerja yang produktif. Integritas karyawan mampu memperkuat pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel integritas karyawan adalah variabel yang memperkuat hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain (moderating) (Dita, 2016).

Penerapan sistem informasi akuntansi dalam organisasi akan mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas oleh setiap individu. Hal ini menunjukkan semakin baik sistem informasi akuntansi diterapkan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut (Rizaldi, 2015).

H1 : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.

2.6.2 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi sumber daya manusia dalam penelitian ini menjadi penentuan kebutuhan kompetensi yang diperlukan oleh keseluruhan organisasi atau perusahaan dalam rangka mengetahui nilai, kategori atau tingkatan kinerja. Kompetensi menjadi suatu hal bagi sumber daya manusia dalam memperoleh kinerja yang baik, dimana pengelolaan organisasi yang baik secara mendasar dapat memberikan hasil berupa

perilaku perilaku karyawan yang efektif. Semua pekerjaan pada organisasi dapat diidentifikasi berbagai kebutuhan kompetensinya melalui pengukuran yang akurat, sehingga tingkat kinerja yang diharapkan dapat diketahui dengan berbagai kategori.

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai kinerja maksimal memerlukan motif dalam memperoleh prestasi yang tinggi, sehingga karyawan harus menumbuhkan motif tersebut pada diri sendiri ataupun lingkungan pekerjaan (McClelland dalam Edi Sutrisno (2009). Selain itu menurut Moehariono (2010) kinerja dapat digambarkan berupa pelaksanaan yang dilakukan karyawan untuk mencapai visi, misi, tujuan dan target organisasi melalui tingkat pencapaian dengan perencanaan matang dan strategis. Penentuan kompetensi karyawan menjadi faktor yang sangat penting untuk diperhitungkan perusahaan sebagai dasar atau bahan pertimbangan dalam merumuskan evaluasi kinerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Natasha Callista, 2016) yang menyatakan kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.

2.6.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem informasi akuntansi yang dipercaya oleh seorang karyawan akan menghasilkan tingkat pencapaian kinerja yang lebih baik oleh seorang karyawan. Teori yang telah dibahas sebelumnya memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Kadek Wahyu Indra lesmana dan I.G.N. Agung Suaryana (2014) dengan hasil semakin baiknya penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Semua pekerjaan pada organisasi dapat diidentifikasi berbagai kebutuhan kompetensinya melalui pengukuran yang akurat, sehingga tingkat kinerja yang diharapkan dapat diketahui dengan berbagai kategori.

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai kinerja maksimal memerlukan pencapaian dalam memperoleh prestasi yang tinggi, sehingga karyawan harus menumbuhkan motif tersebut pada diri sendiri ataupun lingkungan pekerjaan (McClelland dalam Edi Sutrisno (2009). Pencapaian untuk mencapai prestasi ini dapat ditumbuhkan melalui kekuatan diri sendiri dan juga lingkungan kerja

H3 : Sistem Informasi Akuntansi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh tetap positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal. Defenisi metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2012) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan asosiatif kausal Sugiyono (2012) menyatakan bahwa asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada perusahaan PT.Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Medan yang berlokasi di jalan Alumunium Raya, Tanjung Mulia, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241 dengan No. Telp (061) 6611701

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan November 2021 sampai dengan Sept 2022. Dengan rincian waktu penelitian yang dijelaskan pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2021-2023				
		Nov-Jan	Feb-Apr	Mei-Jul	Agst-Okt	Nov-Jan
1.	Pengajuan Judul					
2.	Penyusunan Proposal					
3.	Revisi					
4.	Seminar Proposal					
5.	Pengumpulan Data					
6.	Menganalisis Data					
7.	Penyusunan Laporan Akhir					
8.	Revisi					
9.	Seminar Hasil					
10.	Revisi					
11.	Sidang Meja Hijau					

Sumber : Peneliti 2022

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) “ Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera yang berjumlah 52 karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu 30 karyawan yang memiliki keterlibatan langsung menggunakan sistem informasi akuntansi dan memenuhi kriteria penentuan sampel dimana sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yaitu *sampling purposive* atau teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Tabel 3.2
Kriteria Pemilihan Sampel

No	Uraian	Jumlah
1	Seluruh karyawan PT. Jasa Marga	52
2	Departemen pemasaran dan komunikasi	(5)
3	Departemen operasi	(9)
4	Departemen perawatan	(8)
5	Sampel dalam penelitian	30

3.3 Definisi Operasional

Menurut Freddy (2013) Operasional variabel adalah untuk mendefinisikan variabel penelitian, menentukan indikator-indikator dan menentukan skala pengukuran, sehingga dengan demikian pengukuran yang dilakukan menjadi objektif. Untuk memperoleh data yang berkaitan dengan variabel bebas dan terikat dipergunakan lembar pernyataan yang ditujukan kepada responden. Pernyataan merupakan pengembangan dari indikator-indikator yang disusun sedemikian rupa oleh peneliti yang disertai dengan kolom jawaban menggunakan skala likert 5 poin dengan

skor interval (data berupa angka yang diukur berdasarkan skala tertentu dalam sebuah variabel penelitian). Berikut tabel operasional penelitian.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Sistem Informasi Akuntansi (X1)	Sistem Informasi Akuntansi adalah kumpulan dari bagian/komponen apapun baik fisik maupun non-fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan. (Azhar Susanto, 2013)	1. Integrasi 2. Fleksibilitas 3. Aksesibilitas 4. Formalisasi (Marcus Heidman 2018)	Interval
2	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)	Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. (Bambang Supriyo Utomo, 2013)	1. Pengetahuan 2. Kemampuan/Keterampilan 3. Sikap/Perilaku (Hutapea, 2008)	Interval
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab dan dalam periode tertentu sesuai dengan kriteria yang disepakati. (Maryoto, 2007)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen Organisasi (Bernardin & Russel, 2010)	Interval

Sumber : peneliti

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) Data Kuantitatif adalah “Metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu,

teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data ini menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer. Menurut Sugiyono (2012) data primer ialah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan media angket (kuesioner). Menurut Sugiyono (2013) Kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis dan diberikan kepada responden untuk dijawab. Sejumlah pertanyaan diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan pendapat mereka. Kuesioner disebar kepada 99 responden yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dapat digunakan sebagai sampel. Pada pengumpulan data ini, dalam mengukur pendapat responden menggunakan Skala Likert yang dimulai dari angka 5 untuk pendapat Sangat Setuju (SS) hingga 1 untuk pendapat Sangat Tidak Setuju (STS), dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 3.4
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	5
Tidak Setuju (TS)	4
Netral (N)	3
Setuju (S)	2
Sangat Setuju (SS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas (Arikunto, 2013) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan sesuatu instrument. Suatu instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) dapat mengukur secara tepat atau valid. Valid artinya, instrumen yang digunakan dapat dipakai untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Butir angket akan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ dari r table dilihat dengan rumus (r hitung $>$ r table). Butir angket yang valid biasa digunakan sebagai acuan alat ukur instrument dan butir butir angket yang non valid tidak dijadikan sebagai alat ukur (Megia, 2021).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016), Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban yang diberikan seseorang mengenai pertanyaan kuesioner tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan uji Alpha Cronbach. Apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 maka instrument penelitian dapat dikatakan reliabel, sebaliknya apabila nilai Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0,6 maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Tujuan Penelitian ini ialah untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal dan mendekati normal (Santoso, 2014). Model regresi yang baik ialah yang memiliki distribusi normal, jadi uji normalitas ini bukan dilakukan pada masing-masing variabel namun pada nilai residualnya (Lubis, 2015)

Dalam Pengujian normalitas ini, peneliti menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov*, uji normal *P plot* dan Histogram. Dimana pengujian *one sample kolmogorov-smirnov* ialah jika data menunjukkan nilai signifikan sebesar $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Dan uji normalitas yang menggunakan *P-Plot* ialah suatu variabel dikatakan normal jika gambar dari distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Utomo:2011) dan Grafik Histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell sheped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan (Santoso, 2015).

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menurut (Ghozali 2009) Modal regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (tidak terjadi multikolinearitas). Uji Multikolienaritas dilihat dari nilai *Tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah

mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 (Ghozali, 2009).

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi, regresi yang baik tidak terjadinya heteroskedastisitas (Purnomo, 2016). Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas uji heteroskedastisitas ini menggunakan uji glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jadi, jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas (Purnomo, 2016).

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2012) analisis regresi berganda digunakan apabila peneliti bermaksud dalam meramalkan bagaimana suatu keadaan atau naik turunnya variabel dependen, jika terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai suatu faktor prediktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya. Analisis regresi linear berganda ini dilakukan apabila variabel independen yang digunakan lebih dari dua. Pada penelitian ini, persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Sistem Informasi Akuntansi

X₂ = Kompetensi Sumber Daya Manusia

a = Konstanta

B_1 - B_2 = Koefisien Regresi

e = Error (tingkat kesalahan)

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusan uji t dengan dua cara :

- a. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} :
 1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
 2. H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b. Dengan membandingkan angka signifikansi
 1. H_0 diterima jika angka signifikansinya $> 0,05$
 2. H_0 ditolak (H_a diterima) jika angka signifikansinya $< 0,05$

3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali & Imam (2011) uji F bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada model penelitian yang berarti layak untuk di uji. Uji F digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam uji F untuk analisis regresi adalah sebagai berikut :

- a. Dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} :
 1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
 2. H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b. Dengan membandingkan angka signifikansi
 1. H_0 diterima jika angka signifikansinya $> 0,05$
 2. H_0 ditolak (H_a diterima) jika angka signifikansinya $< 0,05$

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012) Koefisien Determinasi (R^2) ialah alat dengan tujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Pada pengujian hipotesis pertama ini koefisien determinasi dapat dilihat dari besarnya nilai ($Adjusted R^2$) Nilai ($Adjusted R^2$) mempunyai interval antara 0 dan 1. Jika nilai $Adjusted R^2$ bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika ($Adjusted R^2$) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Pengaruh ini menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi terintegrasi baik pada aplikasi pada PT Jasa Marga sehingga kinerja karyawan lebih efektifitas. Namun pada fleksibilitas terhadap kinerja karyawan masih kurang.
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. Pengaruh ini menjelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia perlu memiliki kemampuan atau keterampilan sehingga kinerja karyawan pada PT Jasa Marga memiliki kualitas, Namun pada pengetahuan terhadap kinerja karyawan masih kurang.
3. Sistem Informasi Akuntansi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Pengaruh ini menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi terintegrasi baik pada aplikasi pada PT Jasa Marga sehingga kinerja karyawan lebih efektifitas. Sistem informasi akuntansi akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan sebuah perusahaan. Kompetensi sumber daya

manusia perlu memiliki kemampuan atau keterampilan sehingga kinerja karyawan pada PT Jasa Marga memiliki kualitas. Kompetensi menjadi suatu hal bagi sumber daya manusia dalam memperoleh kinerja yang baik, dimana pengelolaan organisasi yang baik secara mendasar dapat memberikan hasil berupa perilaku karyawan yang efektif.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian peneliti memberikan beberapa saran, yaitu :

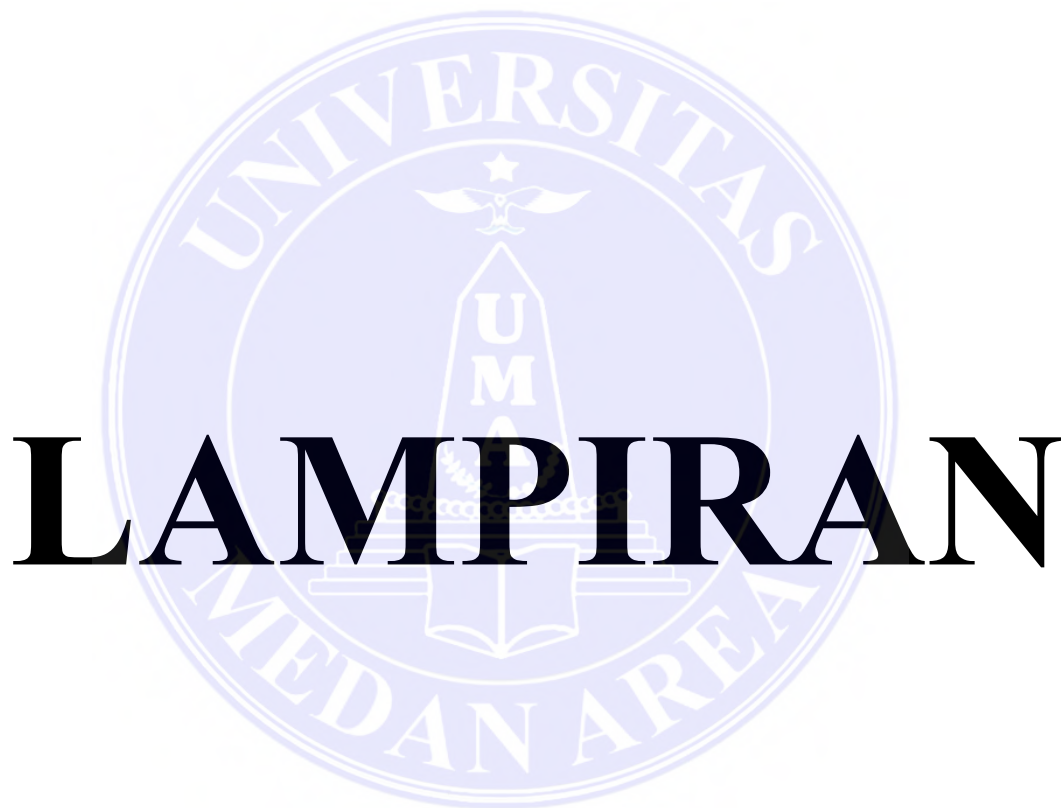
1. Disarankan kepada pimpinan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan agar sistem informasi akuntansi pada fleksibilitas ditingkatkan lagi dalam kinerja karyawannya.
2. Disarankan kepada pimpinan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera agar lebih memperhatikan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.
3. Disarankan agar pimpinan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada seluruh karyawan untuk dapat meningkatkan keahlian teknis maupun karyawan sesuai dengan tugas pokok.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, N. Ratnawati, V. dan Novita, V., (2010), Pengaruh Pengetahuan Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Faktor Kesesuaian Tugas-Teknologi terhadap Kinerja Akuntan Internal, Jurnal Ekonomi Vol.18 No. 2, Riau: Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Ariesta, Fadila, (2013), Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi terhadap Nilai Informasi Keuangan Pemerintah Daerah, Padang: Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Padang.
- Astuti, N.M.M.P. dan Dharmadiaksa, I.B., (2014), Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan, Jurnal Akuntansi Vol. 9 No. 2, Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Bodnar, George H. & Hopwood, William S, (2010), Accounting Information System, Tenth Edition, Pearson Education inc. Upper saddle River, New Jersey.
- Budiyanto, E., (2013), Sistem Informasi Manajemen –Sumber Daya Manusia-, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Damayanthi, IGA, E. Dan Sierrawati, N.L.M., (2012), Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individual Pada Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Denpasar Barat, Jurnal Riset Akuntansi, Vol. 2 No. 1, Bali: Universitas Udayana Denpasar.
- Darmini, A.A.S.R. dan Putra I.N.W.A., (2009), Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Individual Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan, Jurnal Jurusan Akuntansi, Bali: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Diana Anastasia dan Lilis Setiawati, (2011), Sistem Informasi Akuntansi, CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Donni Junni Priansa, (2014), Perancangan dan Pengembangan SDM, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, I. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Ghozali, I. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Universitas Diponegoro : Semarang.

- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang
- Gujarati dan Porter, (2012), Dasar-dasar Ekonometrika, Salemba Empat, Jakarta.
- Handoko, T., (2008), Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi, BPFE, Yogyakarta.
- Harahap, Sofyan Syafri, (2011), Teori Akuntansi, Edisi Revisi, Cetakan Sebelas, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Hidayat, S.R., (2013), Pengaruh Keahlian Pengguna, Kepercayaan, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas dalam Informasi terhadap Kinerja Individu. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Indralesmana, K.W. dan Suaryana, I.G.N.A., (2014), Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Individu Pada Usaha Kecil dan Menengah di Nusa Penida, Jurnal Akuntansi Vol. 7 No. 2, Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Irawati, Yesi, (2014), Pengaruh Teknologi Informasi dan Keahlian Komputer terhadap Sistem Informasi Akuntansi Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Pekanbaru, Vol.1 No. 2 Oktober, Riau: Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Jogiyanto, (2005), Analisis dan Desain, Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis, CV Andi, Yogyakarta.
- Jogiyanto, (2008), Sistem Informasi Keperilakuan, Edisi Revisi, CV Andi, Yogyakarta.
- Jumaili, Salman, (2005), Kepercayaan terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual, Kumpulan Materi Simposium Nasional Akuntansi VIII, Solo, 15-16 September 2005.
- Kinarwanto, Bangun, (2013), Faktor-faktor Pemanfaatab Teknologi Informasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Individual, Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Vol. 1 No. 2, Malang: Universitas Brawijaya.
- Mardi, (2011), Sistem Informasi Akuntansi, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Marlinawati, N.M.A. dan Suaryana, I.G.N.A., (2013), Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Badung, Jurnal Akuntansi Vol. 2 No. 2, Bali: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Moh Nazir, (2011), Metode Penelitian, Bogor: Ghalia Indonesia.

- Mustafa, Santiadji, (2010), Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Keandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pada SKPD Pemerintah Daerah Kota Kendari, Kendari: Universitas Haluoleo.
- Nasir, A. Dan Oktari, R., (2011), Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan pengendalian Intern terhadap Kinerja Instansi Pemerintah, Riau: Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Pratama, G.A.P. dan Suardikha, I.M.S., (2013), Keahlian Pemakai Komputer dan Kenyamanan Fisik dan Tingkat Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Akuntansi Vol. 5 No. 2, Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Puspitawati, Lilis dan Sri Dewi Anggadini, (2011), Sistem Informasi Akuntansi, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rahmawati, Diana, (2008), Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi, Jurnal Ekonomi dan Pendidikan Vol. 5 No. 1, April, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rahmi, Mardia, (2013), Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Keahlian Pemakai terhadap Kualitas informasi Akuntansi, Jurnal Fakultas Ekonomi, Padang: Universitas Negeri Padang.
- Ramdhani, A., (2011), Penilaian Kinerja, PT Sarana Panca Karya Nusa, Bandung.
- Ratnaningsih, K. I. dan Suaryana, I. G. N. A., (2014), Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, dan Pengetahuan Manajer Akuntansi pada Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Jurnal Akuntansi Vol. 6 No.1, Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge terjemahan Diana Angelica, (2009), Perilaku Organisasi Organizational Behavior, buku satu, edisi dua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Romney, Marshall B. & pal Jhon Steinbart, (2009), Accounting Information System, Eleventh Edition, Prentice Hall.
- Salamah, Irma, (2012), Utilization Of IT and The Effect On Individual Performance Of Lecturersat State Polytechnic Sriwijaya, Vol. 15 No. 1 April, Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Samryn, L.M. (2012), Pengantar Akuntansi, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Santoso, Singgih, (2012), Panduan Lengkap SPSS Versi 20, Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2013), Metode Penelitian dan Bisnis, Alfabeta, Bandung



Lampiran 1 Kuesioner

Kuesioner 1

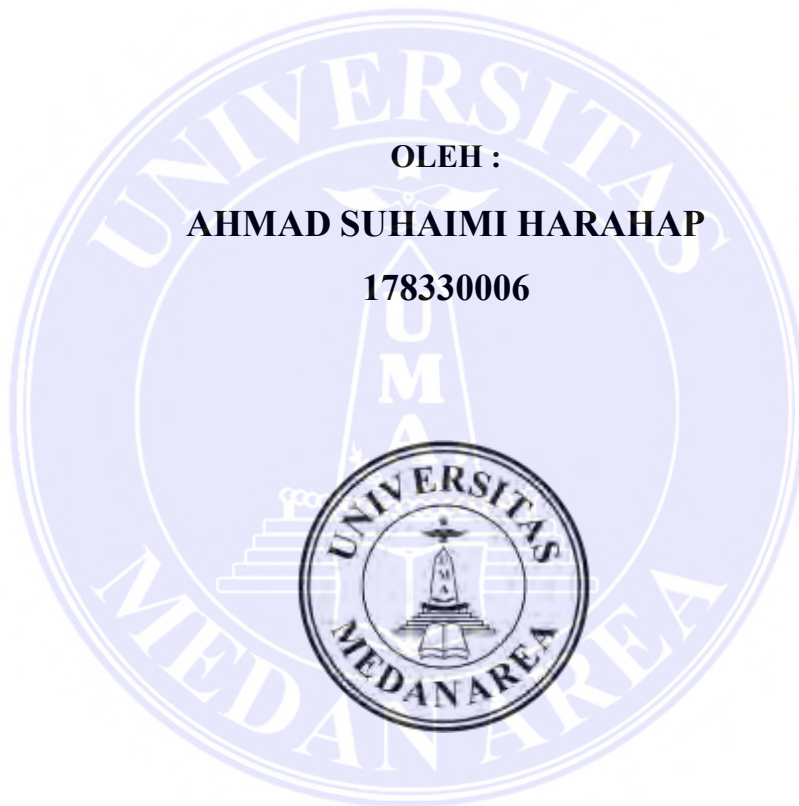
**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN KOMPETENSI
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. JASA MARGA (Persero)
Tbk. CABANG BELMERA**

KUESIONER

OLEH :

AHMAD SUHAIMI HARAHAAP

178330006



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 1/3/23

59

Access From (repository.uma.ac.id)1/3/23

Kuesioner 2

KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu/Saudara/i yang terhormat :

Saya adalah mahasiswa Akuntansi di Universitas Medan Area yang sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera guna menyelesaikan skripsi saya. Mohon agar tidak ragu menjawab karena **semua jawaban adalah benar dan tidak ada jawaban yang salah**. Kesediaan dan kesungguhan Anda dalam menjawab setiap pertanyaan merupakan bantuan yang sangat berharga bagi saya. Semua informasi yang anda berikan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian. Atas keadilan dan bantuan Anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ahmad Suhaimi Harahap
(amadneelz@gmail.com)

Kuesioner 3

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

DATA RESPONDEN

Sebelum mengisi Pernyataan dalam kuisisioner ini, mohon Bapak/Ibu mengisi identitas diri terlebih dahulu (Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan diperlakukan secara rahasia).

1. Nama :
2. Alamat Responden :
3. Umur/Jenis Kelamin : Tahun (L / P) *
4. Pendidikan Terakhir : SMA / D3 / S1 / S2 *
5. Jurusan Lainnya * : Akuntansi / Manajemen / Psikologi / Teknik Informatika /
5. Jabatan :
6. Lama Bekerja : 1-5 Tahun / 6-10 Tahun / > 10 Tahun *

* Lingkari yang perlu

PETUNJUK PENGISIAN :

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda anggap paling tepat dengan cara memberi tanda check list (√) pada setiap butir pernyataan. Semua pernyataan dibawah ini merupakan tanggapan Bapak/Ibu terhadap hal-hal mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Setiap butir pernyataan terdiri atas 5 pilihan jawaban, yaitu :

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. R : Ragu-Ragu
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

Kuesioner 4**Pernyataan Sistem Informasi Akuntansi (X₁), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y)****A. SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (X₁)**

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Komponen-komponen Sistem Informasi Akuntansi telah terintegrasi dengan baik sehingga sistem informasi akuntansi dapat beroperasi sesuai dengan fungsinya.					
2.	Sistem informasi akuntansi yang ada pada perusahaan fleksibel dan mudah digunakan oleh pemakainya					
3.	Karyawan merasa nyaman saat mengakses sistem informasi akuntansi					
4.	Dokumentasi Sistem Informasi Akuntansi disiapkan dengan format yang telah distandarisasi					

B. KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya memahami tugas pokok, fungsi dan uraian tugas sebagai penyusun laporan keuangan					
2.	Saya sering mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan menyusun laporan keuangan					
3.	Saya selalu bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik sebagai seorang pegawai					

C. KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari sebelumnya.					
2.	Saya selalu memenuhi kuantitas kerja saya.					
3.	Saya bekerja dengan waktu yang efisien.					
4.	Dapat mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk disesuaikan dengan kelompok atau tim kerja di dalam perusahaan.					
5.	Saya mempunyai Komitmen dan Tanggung jawab dalam bekerja.					

Kuesioner 5

Peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas kesediaan bapak/ibu/saudara/i sekalian yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Lampiran 2 Tabulasi data Jawaban Responden

Tabulasi Data Jawaban Responden

Variabel Bebas (X1) Sistem Informasi Akuntansi

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL CUSTUSISTEM INFORMASI AKUNTANSI (X2)					
ITEM					
RESP.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
1	5	4	4	3	16
2	5	5	4	4	18
3	5	5	4	4	18
4	4	4	4	2	14
5	5	5	5	4	19
6	5	5	5	5	20
7	5	5	4	4	18
8	4	4	2	3	13
9	5	5	5	5	20
10	5	5	4	4	18
11	5	5	5	5	20
12	5	4	4	2	15
13	4	4	4	4	16
14	5	5	5	2	17
15	4	5	4	3	16
16	4	4	4	2	14
17	5	5	5	4	19
18	5	5	4	3	17
19	4	4	5	4	17
20	5	5	5	4	19
21	5	4	4	4	17
22	4	5	4	3	16
23	5	5	4	4	18
24	4	5	5	4	18
25	5	5	5	5	20
26	5	5	5	5	20
27	5	4	4	3	16
28	5	5	4	5	19
29	4	4	4	3	15
30	5	5	5	4	19

Tabulasi Data Jawaban Responden

Variabel Bebas (X2) Kompetensi Sumber Daya Manusia

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL kompetensi sdm (X3)				
RESP	ITEM			TOTAL
	X..2	X.2.2	X.2.3	
1	5	5	5	15
2	5	5	4	14
3	5	4	4	13
4	4	4	4	12
5	5	5	5	15
6	5	5	5	15
7	5	5	5	15
8	4	5	4	13
9	5	5	5	15
10	4	5	4	13
11	5	5	5	15
12	5	5	4	14
13	5	4	4	13
14	5	5	4	14
15	5	5	4	14
16	5	5	4	14
17	5	5	5	15
18	5	5	4	14
19	5	5	5	15
20	5	5	4	14
21	5	4	4	13
22	5	5	3	13
23	5	4	4	13
24	4	5	5	14
25	5	4	4	13
26	5	5	5	15
27	5	5	4	14
28	5	5	4	14
29	5	5	4	14
30	5	5	4	14

Tabulasi Data Jawaban Responden

Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL kinerja (Y)						
ITEM						
RESP	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	4	5	4	23
3	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	4	5	4	22
9	5	5	5	5	5	25
10	4	5	4	5	4	22
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	4	5	4	23
13	5	4	4	4	4	21
14	5	5	4	5	4	23
15	5	5	4	5	4	23
16	5	5	4	5	4	23
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	4	5	4	23
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	4	5	4	23
21	5	4	4	4	4	21
22	5	5	3	5	3	21
23	5	4	4	4	4	21
24	4	5	5	5	5	24
25	5	4	4	4	4	21
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	4	5	4	23
28	5	5	4	5	4	23
29	5	5	4	5	4	23
30	5	5	4	5	4	23

LAMPIRAN 3. Hasil Uji SPSS**Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif**
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	30	6	27	12.09	5,101
Kompetensi SDM (X2)	30	5	25	9.46	4,604
Kinerja Karyawan (Y)	30	6	26	11,00	4,808
Valid N (listwise)	30				

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25, 2022

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Sistem Informasi AKuntansi (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	12.7000	2.907	.490	.812
Pernyataan 2	12.7333	2.685	.629	.812
Pernyataan 3	13.0667	2.409	.515	.811
Pernyataan 4	13.7000	1.597	.582	.763

b. Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	9.1000	.576	.053	.854
Pernyataan 2	9.1667	.420	.262	.836
Pernyataan 3	9.6667	.299	.236	.841

c. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	18.2000	2.303	.053	.791
Pernyataan 2	18.2667	1.720	.556	.781
Pernyataan 3	18.7667	1.357	.669	.677
Pernyataan 4	18.2667	1.720	.556	.726
Pernyataan 5	18.7667	1.357	.669	.781

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel X1
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	4

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	3

Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Y Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	5

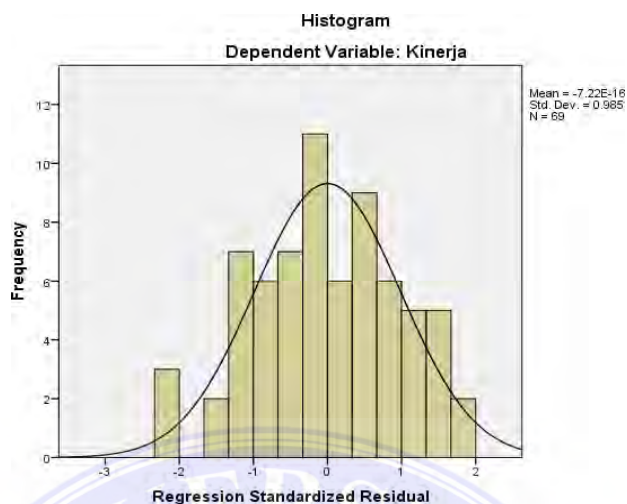
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

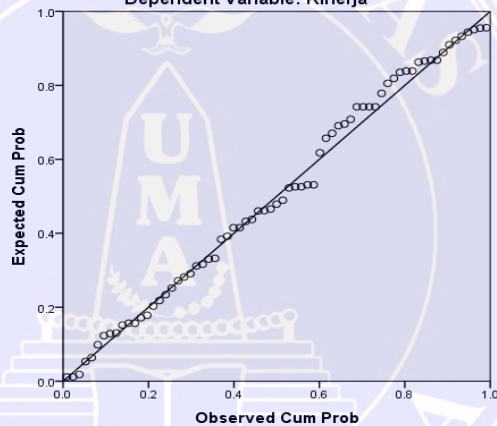
	Unstandardized Residual
N	30
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	.30429621
Most Extreme Differences	
Absolute	.240
Positive	.240
Negative	-.145
Test Statistic	.240
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.07 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

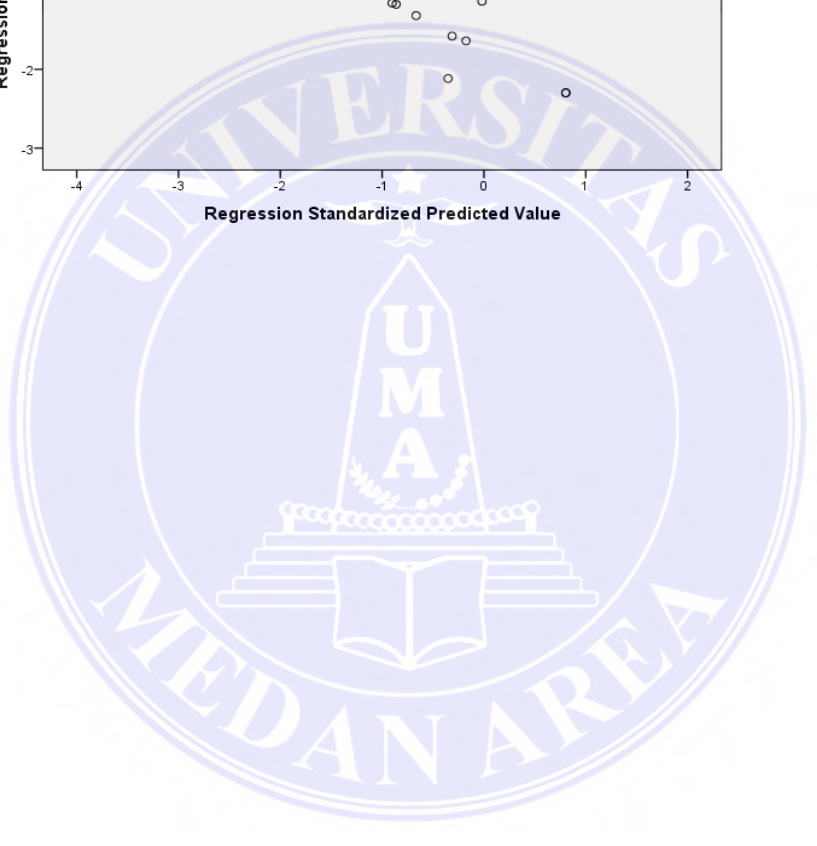
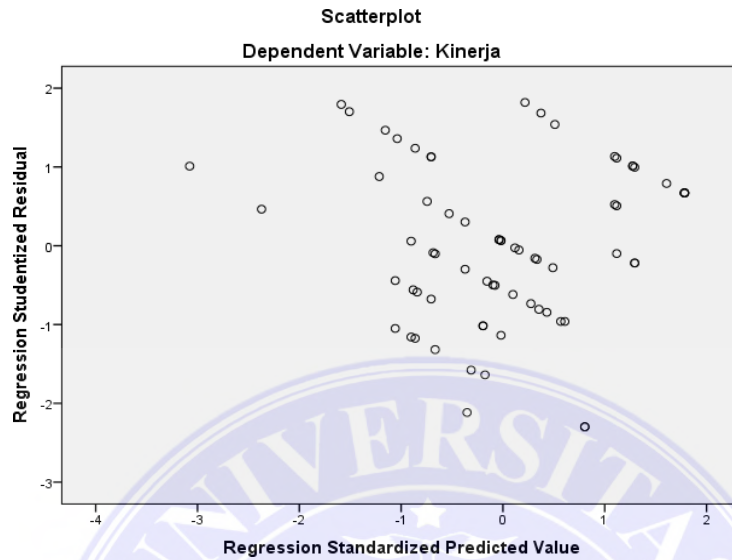
Dependent Variable: Kinerja



Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Sistem Informasi Akuntansi	.789	1.268
Kompetensi SDM	.789	1.268

Uji heteroskedastisitas



Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.222	.967		2.298	.030
	Sistem Informasi Akuntansi	.028	.033	.035	3..829	.001
	Kompetensi SDM	.045	.078	.997	3.791	.000

Uji Hipotesis

Uji Parsial (T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.222	.967		2.298	.030
	Sistem Informasi Akuntansi	.028	.033	.035	3..829	.001
	Kompetensi SDM	.045	.078	.997	3.791	.000

Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.181	2	34.591	347.802	.000 ^b
	Residual	2.685	27	.099		
	Total	71.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM, Sistem Informasi Akuntansi

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.963	.960	.31537

a. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM, Sistem Informasi Akuntansi

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 4 Surat Izin Riset PT. JASA MARGA



Nomor : CD.RA2.HM.08.319
Lampiran : -
Hal : Izin Melaksanakan Riset / Survey

Medan, 27 Juni 2022

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
UNIVERSITAS MEDAN AREA
di -
Tempat

Sesuai surat Saudara Nomor : 1640/FEB/01.1/VI/2022 tanggal 15 April 2022 perihal permohonan Riset / Survey pada Perusahaan kami, dengan ini dapat disetujui untuk Mahasiswa/i Saudara yaitu:

Nama : Ahmad Suhaimi Harahap
NPM : 178330006
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera

Perlu kami sampaikan selama melaksanakan riset dan pengambilan data, Mahasiswa/i Saudara harus mematuhi segala peraturan yang berlaku di Perusahaan kami dan hasil pengambilan data riset tersebut tidak untuk dipublikasikan pada pihak lain.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terimakasih.

Jasamarga Nusantara Tollroad
Representative Office 1 Belmera



Jannes Simorangkir
Business Support Department

JASAMARGA NUSANTARA TOLLROAD
REGIONAL DIVISION
Representative Office 1 Area Belmera
Jl. Simpang Tanjung No.1 A
Medan 20241 - Indonesia
Tele. (+62 61) 661 1701 661 2920
Fax. (+62 61) 661 1055
belmera@jasamarga.co.id
www.jasamarga.com

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 1/3/23

72

Access From (repository.uma.ac.id)1/3/23

Lampiran 5 Surat Setelah Riset PT. JASA MARGA



Nomor : CD.RA2.HM.08. 364
Lampiran : -
Hal : **Selesai Melaksanakan Riset**

Medan, 14 Juli 2022

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area
di –
Tempat

Sesuai surat Saudara Nomor : 1640/ FIB/01.1/VI/2022 tanggal 15 April 2022 tentang Permohonan Izin Riset dan Survey untuk Tugas Akhir pada Perusahaan kami dan surat balasan kami Nomor :CD.RA2.08.319 tanggal 27 Juni 2022 perihal Persetujuan Izin Riset dan Survey Tugas Akhir untuk Mahasiswa Saudara yaitu:

Nama : Ahmad Suhaimi Harahap
NPM : 178330006
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera"

Pelaksanaan Riset dan Pengambilan Data tersebut telah selesai dilaksanakan pada 28 Juni 2022 s/d 10 Juli 2022,

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya di ucapkan terimakasih.

Jasamarga Nusantara Tollroad
Representative Office 1 Belmera

Jannes Simorangkir
Business Support Department

JASAMARGA NUSANTARA TOLLROAD
REGIONAL DIVISION
Representative Office 1 Area Belmera
Jl. Simpang Tanjung No.1 A
Medan 20241 - Indonesia
Telp. (+62 61) 661 1701, 661 2920
Fax. (+62 61) 661 1055
belmera@jasamarga.co.id
www.jasamarga.com

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 1/3/23

73

Access From (repository.uma.ac.id)1/3/23

Lampiran 6 Surat Izin Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kristian No. 1 Medan Medan Utara (061) 7366000, 7366001, 7366002, 7366003, Fax: (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Selayan No. 76A/Jl. Setiabudi No. 79B Medan (061) 8225600, 8330999, Fax: (061) 8226331
Email: umainfo@uma.ac.id umainfo@uma.ac.id umainfo@uma.ac.id

Nomor : 1640/FEB/011/VI/2022
Lamp
Perihal : Izin Research / Survey

21 Juni 2022

Kepada Yth,
PT. JASA MARGA (PERSERO) Tbk. Cabang Belmera

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : AHMAD SUHAMI HARAHAAP
N P M : 178330006
Program Studi : AKUNTANSI
Judul : **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera**

Untuk diberi izin Research / Survey yang Saudara pimpin selama Satu Bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah suatu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang
Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni



Dr. Wan Suryani, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertiinggal