



Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan

Dimas Azharino Wijaya¹, Hero Priono²

^{1,2} Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

¹dimasazharino@gmail.com , ²heropriono1161@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 8 April 022

Disetujui 12 Juni 2022

Diterbitkan 25 Juni 2022

Kata kunci:

Sistem pengendalian internal; Sistem informasi akuntansi; Kinerja karyawan

Keywords :

Internal control system; Accounting information system; Employee performance

ABSTRAK

Penerapan sistem pengendalian internal di Perumda BPR Bank Daerah Lamongan sering terjadi kelemahan seperti keterlambatan dan kesalahan input. Oleh karena itu perlunya sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal merupakan sistem yang memiliki tugas dalam pengelolaan data atau transaksi keuangan menjadi informasi berupa bentuk laporan keuangan, informasi keuangan tersebut dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan pihak internal maupun eksternal yang akan digunakan sebagai pembuatan keputusan finansial. Implementasi Enterprise Resource Planning (ERP) bisa berjalan dengan lancar perusahaan harus menyiapkan beberapa hal, antara lain bagaimana memilih sistem ERP yang sesuai dengan kebutuhan, membangun model bisnis dan menyiapkan manajemen perusahaan yang harus dilakukan akibat penerapan sistem ERP. Sistem informasi yang digunakan di perusahaan membutuhkan waktu untuk beradaptasi bagi karyawan untuk mengoperasikannya. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh sistem pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Objek dalam penelitian ini adalah Perumda BPR Bank Daerah Lamongan dengan jumlah karyawan yang dapat dijadikan sebagai responden sebanyak 34 karyawan. Teknik analisis untuk penelitian ini menggunakan alat smart Partial Least Square (PLS) 3.0. Berdasarkan analisis data, didapatkan hasil bahwa sistem pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

The implementation of the internal control system at the Perumda BPR Bank Daerah Lamongan often results in weaknesses such as delays and input errors. Therefore, the need for an accounting information system and an internal control system is a system that has the task of managing financial data or transactions into information in the form of financial reports, the financial information is needed to meet the needs of internal and external parties that will be used as financial decision making. Implementation of Enterprise Resource Planning (ERP) can run smoothly, companies must prepare several things, including how to choose an ERP system that suits their needs, build a business model and prepare company management that must be carried out due to the implementation of the ERP system. The information system used in the company takes time to adapt for employees to operate it. This study aims to obtain empirical evidence of the effect of internal control systems and accounting information systems on employee performance. The object of this research is Perumda BPR Bank Daerah Lamongan with the number of employees who can be used as respondents as many as 34 employees. The analysis technique for this research uses a smart Partial Least Square (PLS) 3.0 tool. Based on data analysis, it was found that the internal control system and accounting information system statistically had a positive and significant effect on employee performance.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Sistem informasi akuntansi sangat diperlukan banyak pihak, baik dari dalam perusahaan maupun dari pihak luar dari dalam perusahaan misalnya manajer dan karyawan, manajer memerlukan informasi tersebut dalam kegiatan perencanaan, pengawasan dan pengendalian, sedangkan bagi karyawan informasi tersebut dapat digunakan untuk melihat prospek kerja mereka di perusahaan (Tuerah, Serny, 2013). Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Melalui

pencapaian kinerja masing-masing individu maka perusahaan dapat menghasilkan kinerja seutuhnya dan mencapai keberhasilan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan (Ambara& Wayan, 2016).

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal. Pengendalian internal merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan keyakinan yang cukup akan tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan pada umumnya menggunakan pengendalian internal untuk mengarahkan operasi perusahaan dan mencegah terjadinya penyalahgunaan sistem (Arsiningsih, 2015). Sistem pengendalian internal berguna untuk tujuan mencegah atau menjaga terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan. Pengendalian internal berfungsi untuk mengawasi seluruh aktifitas ekonomi yang terjadi pada perusahaan. Pengendalian internal dapat membantu perusahaan dan berfungsi sebagai alat bantu untuk melaksanakan pengendalian dengan efektif. Dengan adanya pengendalian internal manajer dapat meyakinkan diri bahwa informasi yang terdapat dalam laporan diterima adalah benar dan dapat dipercaya (Hall, 2001).

Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena penerapan sistem informasi akuntansi akan mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas yang dilakukan setiap individu di lembaga tersebut. Kinerja karyawan 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. Perusahaan yang baik dan tepat dibutuhkannya suatu analisa dan evaluasi, dimana hal tersebut diharapkan mampu mencegah penyelewengan yang dapat terjadi didalam suatu perusahaan. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu kegiatan-kegiatan perusahaan. Pengendalian internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang realibilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Setyaningsih, 2017).

Perumda BPR Bank Daerah Lamongan merupakan salah satu Bank Perkreditan Rakyat yang telah lama bergabung dalam industri perbankan. Dalam pelaksanaan kegiatannya sebagai lembaga perantara Perumda BPR Bank Daerah Lamongan pasti tidak terlepas dengan kinerja karyawan. Perkembangan dunia perbankan yang semakin pesat mengharuskan bank-bank yang ada harus bisa berkompetitif dan lebih maju dibandingkan kompetitor lainnya. Dan juga dengan pesatnya perkembangan Sistem Teknologi Informasi mengharuskan bank-bank juga melakukan perubahan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal yang ada, terlebih lagi dalam sistem informasi akuntansi dengan banyaknya cabang yang dimiliki juga melakukan perubahan sistem akuntansinya dari yang manual ke sistem informasi akuntansi berbasis online.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan
2. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Astuti Nandasari dan St.Ramlah (2019) yang meneliti tentang “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan” menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Labuang Baji, dengan Hubungan yang diperoleh positif yang menggambarkan bahwa setiap peningkatan manfaat sistem informasi akuntansi akan menambah keefektifan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Astri dan Ayu Eka (2018) yang meneliti tentang “Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan” menyimpulkan bahwa Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPR di Kota Denpasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi yang dimiliki seseorang, maka cenderung akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Siti dan Dani (2018) yang meneliti tentang “Pengaruh Pemanfaatan Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan” menyimpulkan bahwa Hasil pengujian secara simultan menyatakan bahwa pemanfaatan sistem informasi akuntansi dan penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Firman, Magnaz, dan Nunung (2018) yang meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nio Farma Tbk Bandung” menyimpulkan bahwa Kepuasan pengguna sistem informasi akuntansi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bio Farma Tbk Bandung. Penelitian yang dilakukan oleh Yustiniani dan Erni (2020) yang meneliti tentang “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wook Global Technology” menyimpulkan bahwa semakin meningkatnya sistem informasi akuntansi dan motivasi fkerja, maka akan semakin baik juga kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Dani dan Wawat (2019) yang meneliti tentang “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan” menyimpulkan bahwa Hasil pengujian secara simultan menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian inetrnal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Candra, Anita, dan Endang (2017) yang meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan” menyimpulkan bahwa kepuasan pengguna Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik sistem informasi akuntansi di suatu perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Argo (2018) yang meneliti tentang “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Sebagai Pengguna Enterprise Resource Planning (ERP) Pada Pt. Pola Petro Development” menyimpulkan bahwa Secara simultan ada pengaruh signifikan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pengguna ERP. Penelitian yang dilakukan oleh Shinta dan Lisa (2018) yang meneliti tentang “Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang Di Kota Denpasar” menyimpulkan bahwa efektivitas sistem informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti efektivitas sistem informasi akuntansi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017), Penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan fakta dan karakteristik tentang populasi atau wilayah tertentu secara sistematis dan akurat.

Sugiyono (2013:80) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Riduwan (2011:54) mengatakan bahwa populasi adalah objek penelitian. Anggota populasi yang terdiri atas orang – orang biasa disebut subjek penelitian, tetapi kalau bukan orang disebut objek penelitian. Penelitian tentang suatu objek mungkin diteliti langsung terhadap objeknya. Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan pada Perumda BPR Bank Daerah Lamongan.

Menurut Arikunto (2015:174) Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi penelitian. Penelitian bisa dinamakan sebagai penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan jika populasi yang ada sangat besar jumlahnya, sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan penelitian di semua populasi yang ada, sehingga dibentuklah sampel yang nantinya dijadikan sebagai perwakilan dari populasi yang ada. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua populasi digunakan sebagai sampel dengan yang berjumlah 34 karyawan pada Perumda BPR Bank Daerah Lamongan. Alasan peneliti mengambil teknik sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi yang cenderung relatif kecil dan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang populasi.

Sistem informasi akuntansi adalah komponen organisasi yang mengumpulkan, menggolongkan, mengolah menganalisa dan komunikasikan informasi keuangan yang relevan untuk pengambilan keputusan kepada pihak eksternal maupun intern. Sistem informasi akuntansi dalam penelitian ini dapat diukur dengan indikator komponen menurut Baridwan (2009) dalam Wahyuni, et al (2018) sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data
2. Pemrosesan Data
3. Pengendalian dan Pengamanan Data
4. Pemanajemenan Data

5. Pengadaan Informasi

Sistem pengendalian internal adalah struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data, mendorong efisiensi, dan mendorong dipatuhinya kebijaksanaan manajemen. Sistem pengendalian internal dalam penelitian ini dapat diukur dengan indikator komponen menurut Rezkiyanti, Yustika (2019) sebagai berikut :

1. Lingkungan pengendalian
2. Penilaian risiko
3. Kegiatan pengendalian
4. Informasi dan komunikasi
5. Pemantauan pengendalian intern

Tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan standar kerja atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat diukur dengan indikator komponen menurut Sedarmayanti (2014:198) sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan
2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

Teknik analisis untuk penelitian ini menggunakan alat Smart Partial Least Square (PLS) 3.0. Kelebihan alat ini dapat digunakan dengan ukuran sampel yang kecil, tidak memerlukan data berdistribusi normal, dan cocok untuk penelitian dengan sedikit dukungan teoritis. PLS juga bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antara konfigurasi untuk menentukan apakah mereka memiliki efek. Menurut Abdillah & Hartono (2015: 193), metode analisis PLSSEM terdiri dari dua model yaitu model eksternal atau model pengukuran dan model internal atau model struktural.

1. Outer Model merupakan bagian dari model SEM untuk mengukur validasi dan hubungan antar konstruk dengan indikator-indikatornya dan juga reliabilitas instrument. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu konsep ataupun mengukur tingkat konsistensi pada responden dalam menjawab item pertanyaan pada kuesioner. (Abdillah & Hartono, 2015:194). Pengujian dalam Outer Model terdiri Convergent Validity (Validitas Konvergen), Discriminant Validity (Validitas Diskriminan), dan Composite Reliability.
2. Inner Model adalah model pengukuran yang menggambarkan hubungan antar komponen. Penggunaan model struktural dalam PLS dievaluasi oleh R² dari struktur dependen dan faktor nilai t dari setiap jalur untuk menguji signifikansi antar struktur. Nilai R² digunakan untuk mengukur derajat variasi perubahan variabel independen relatif terhadap variabel dependen. Nilai R² yang tinggi berarti model prediksi semakin baik (Abdillah & Hartono, 2015: 194).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Deskripsi Responden

Kriteria	Keterangan	Jumlah	Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki – Laki	20	34	58,82
	Perempuan	14		41,18
Pendidikan	Kurang dari 30 tahun	11	34	32,35
	31 – 40 tahun	14		41,18
	41 – 50 tahun	7		20,59
	Lebih dari 50 tahun	2		5,88
Lama Bekerja	Kurang dari 5 tahun	11	34	32,35
	5 - 10 tahun	14		41,18
	Lebih dari 10 tahun	9		26,47

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 hasil perhitungan dan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 1 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki - laki sebanyak 20 responden dengan persentase sebesar 58,82% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak

11 responden dengan persentase sebesar 41,18%. Mayoritas responden merupakan responden dengan jenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengelompokan responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 11 responden dengan persentase sebesar 32,35%, responden yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 14 responden dengan persentase sebesar 41,18%, responden yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 7 responden dengan persentase sebesar 20,18%, dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 2 responden dengan persentase sebesar 5,88%. Mayoritas responden merupakan responden berusia 31 – 40 tahun.

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja selama kurang dari 5 tahun sebanyak 11 responden dengan persentase sebesar 32,35%, responden dengan lama bekerja selama 5 – 10 tahun sebanyak 14 responden dengan persentase sebesar 41,18%, dan responden dengan lama bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar 26,47%. Mayoritas responden merupakan responden dengan lama bekerja selama 5 – 10 tahun.

Deskripsi hasil kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari tanggapan responden mengenai variabel penelitian. Teknik skoring dilakukan menggunakan 5 Kriteria yang dimodifikasi dari *Three Box Method* (Ferdinand, 2011) dengan perhitungan sebagai berikut :

1. Skor Tertinggi : Skor 5 (Sangat Setuju) dikalikan total responden (34 responden) yaitu 170
2. Skor Terendah : Skor 1 (Sangat Tidak Setuju) dikalikan total responden (25 responden) yaitu 34
3. Range : $170 - 34 = 136$
4. Interval : $136 / 5 = 27,2$ dibulatkan menjadi 27

Angka indeks yang dihasilkan akan berangkat dari angka 34 hingga 170 dengan rentang sebesar 136, tanpa angka 0. Dengan menggunakan 5 kriteria, maka rentang sebesar 134 dibagi 5 akan menghasilkan rentang sebesar 27 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai skor atau indeks yaitu :

1. Nilai Skor 34 – 61 = Sangat Rendah
2. Nilai Skor 61,01 – 88 = Rendah
3. Nilai Skor 88,01 – 115 = Sedang
4. Nilai Skor 115,01 – 142 = Tinggi
5. Nilai Skor 142,01 – 170 = Sangat Tinggi

Tabel 2 Tanggapan Responden mengenai Variabel Penelitian

No	Variabel	Item	ST S (1)	T S (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Resp.	Total Skor	Interpretasi
1		X1.1	0	2	1	16	15	34	146	Sangat Tinggi
2	Sistem	X1.2	0	2	5	13	14	34	141	Tinggi
3	Informasi	X1.3	1	1	5	16	11	34	137	Tinggi
4	Akuntansi	X1.4	0	2	2	21	9	34	139	Tinggi
5		X1.5	1	1	7	9	16	34	140	Tinggi
Rata – Rata									140,60	Tinggi
1		X2.1	0	2	9	18	5	34	128	Tinggi
2	Sistem	X2.2	1	1	10	11	11	34	132	Tinggi
3	Pengendalian	X2.3	1	1	14	10	8	34	125	Tinggi
4	Internal	X2.4	1	1	6	14	12	34	137	Tinggi
5		X2.5	0	1	11	14	8	34	131	Tinggi
Rata – Rata									130,60	Tinggi
1		Y1	0	1	6	17	10	34	138	Tinggi
2	Kinerja	Y2	0	1	5	13	15	34	144	Sangat Tinggi
3	Karyawan	Y3	0	2	2	17	13	34	143	Sangat Tinggi
4		Y4	1	1	6	15	11	34	136	Tinggi
5		Y5	1	1	9	16	7	34	129	Tinggi

No	Variabel	Item	ST S (1)	T S (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Resp.	Total Skor	Interpretasi
6		Y6	0	1	11	10	12	34	135	Tinggi
7		Y7	0	2	12	8	12	34	132	Tinggi
8		Y8	1	0	12	16	5	34	126	Tinggi
9		Y9	1	0	10	15	8	34	131	Tinggi
10		Y10	2	0	12	13	7	34	125	Tinggi
11		Y11	1	1	10	13	9	34	130	Tinggi
12		Y12	1	1	8	14	10	34	133	Tinggi
Rata – Rata									133,50	Tinggi

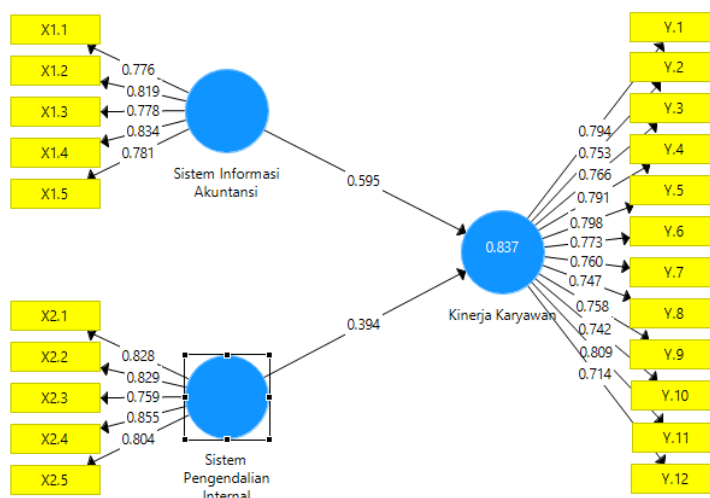
Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan hasil kuesioner responden pada tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan memberikan penilaian yang tinggi atas variabel kinerja karyawan. Hal itu berarti rata-rata karyawan memberikan penilaian yang tinggi atau cenderung setuju terhadap hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Para karyawan cenderung setuju dengan kinerja karyawan yang dilihat dari kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Berdasarkan hasil perhitungan hasil kuesioner responden pada tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan memberikan penilaian yang tinggi atas variabel sistem informasi akuntansi. Hal itu berarti rata-rata karyawan memberikan penilaian yang tinggi atau cenderung setuju terhadap kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya menjadi informasi yang akan dikomunikasikan kepada berbagai pihak pengambil keputusan. Para karyawan cenderung setuju dengan pengumpulan data, pemrosesan data, pengendalian dan pengamanan data, pemanajemenan data, dan pengadaan informasi.

Berdasarkan hasil perhitungan hasil kuesioner responden pada tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan memberikan penilaian yang tinggi atas variabel sistem pengendalian internal. Hal itu berarti rata-rata karyawan memberikan penilaian yang tinggi atau cenderung setuju terhadap proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Para karyawan cenderung setuju dengan lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan pengendalian intern.

Evaluasi model pengukuran dapat dilakukan dengan uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability composite*. Berikut hasil model pengukuran tersebut :



Gambar 1 Model Pengukuran

Tabel 3 Hasil *Convergent Validity*

Variabel	Item	Loading Factor	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,794	Valid
	Y.2	0,742	Valid
	Y.3	0,809	Valid
	Y.4	0,714	Valid
	Y.5	0,753	Valid
	Y.6	0,766	Valid
	Y.7	0,791	Valid
	Y.8	0,798	Valid
	Y.9	0,773	Valid
	Y.10	0,760	Valid
	Y.11	0,747	Valid
	Y.12	0,758	Valid
Sistem Informasi Akuntansi	X1.1	0,776	Valid
	X1.2	0,819	Valid
	X1.3	0,778	Valid
	X1.4	0,834	Valid
	X1.5	0,781	Valid
Sistem Pengendalian Internal	X2.1	0,828	Valid
	X2.2	0,829	Valid
	X2.3	0,759	Valid
	X2.4	0,855	Valid
	X2.5	0,804	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* pada masing – masing pertanyaan lebih besar dari 0,700 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing – masing pertanyaan untuk variabel sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, dan kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 4 Hasil *Discriminant Validity*

Variabel	Item	Kinerja Karyawan	Sistem Informasi Akuntansi	Sistem Pengendalian Internal
Kinerja Karyawan	Y.1	0,794	0,626	0,520
	Y.2	0,753	0,646	0,635
	Y.3	0,766	0,717	0,562
	Y.4	0,791	0,620	0,662
	Y.5	0,798	0,632	0,660
	Y.6	0,773	0,682	0,563
	Y.7	0,760	0,645	0,542
	Y.8	0,747	0,580	0,603
	Y.9	0,758	0,731	0,687
	Y.10	0,742	0,588	0,731
	Y.11	0,809	0,698	0,672
	Y.12	0,714	0,605	0,596
Sistem Informasi Akuntansi	X1.1	0,601	0,776	0,403
	X1.2	0,726	0,819	0,540
	X1.3	0,741	0,778	0,693
	X1.4	0,756	0,834	0,584
	X1.5	0,626	0,781	0,545
Sistem Pengendalian Internal	X2.1	0,645	0,604	0,828
	X2.2	0,633	0,550	0,829
	X2.3	0,649	0,515	0,759

Variabel	Item	Kinerja Karyawan	Sistem Informasi Akuntansi	Sistem Pengendalian Internal
	X2.4	0,769	0,666	0,855
	X2.5	0,587	0,499	0,804

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Hasil pengujian *discriminant validity* pada tabel 4 menyajikan hasil perhitungan *cross loading*, yang menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari setiap indikator pada variabel sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, dan kinerja karyawan berada diatas ambang batas yaitu 0,500 sehingga instrumen penelitian dikatakan valid secara diskriminan.

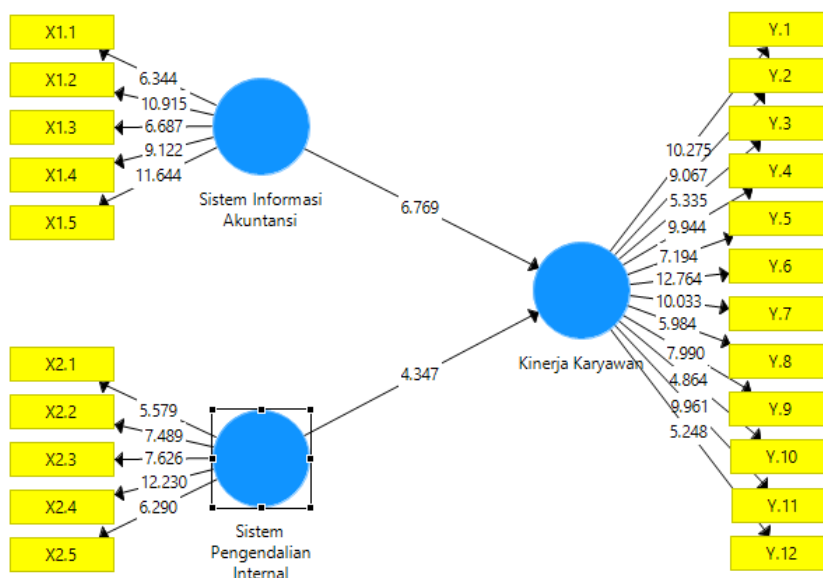
Tabel 5 Hasil *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,945	0,936	Reliabel
Sistem Informasi Akuntansi	0,862	0,885	Reliabel
Sistem Pengendalian Internal	0,909	0,874	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 diperoleh nilai *composite reliability* variabel kinerja karyawan sebesar 0,945; variabel sistem informasi akuntansi sebesar 0,862; dan variabel sistem pengendalian internal sebesar 0,909. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,936; variabel sistem informasi akuntansi sebesar 0,885; dan variabel sistem pengendalian internal sebesar 0,874;. Hal itu berarti semua variabel diatas dikatakan reliabel karena *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,700 sehingga maka kuesioner dapat menghasilkan hasil ukur yang stabil atau konstan.

Setelah melakukan uji outer model, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan uji inner model. Pengujian inner model atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian.



Gambar 2 Model Struktural
 Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 6 Hasil R-Square

	R-Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0,837	0,827

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 6 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,837 yang artinya sebesar 83,7% variasi dari variabel bebas (sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal) dapat menerangkan variabel terikat (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 16,3% diterangkan oleh variabel bebas lain yang tidak diajukan dalam model penelitian ini.

Tabel 7 Uji Statistik t

	Sampel Asli	Rata-Rata Sampel	Std. Deviasi	T Statistika	P Values
Sistem Informasi Akuntansi ▶ Kinerja Karyawan	0,595	0,599	0,088	6,769	0,000
Sistem Pengendalian Internal ▶ Kinerja Karyawan	0,394	0,395	0,091	4,347	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

1. Variabel sistem informasi akuntansi memiliki koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,531 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi signifikan pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **DITERIMA**.
2. Variabel sistem pengendalian internal memiliki koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,433 dengan nilai signifikansi sebesar 0,028. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal signifikan pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **DITERIMA**.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara statistik sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal itu berarti semakin baik kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya menjadi informasi yang akan dikomunikasikan kepada berbagai pihak pengambil keputusan, maka semakin baik hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nandasari dan Ramlah (2019) dan Saputra, dkk. (2018) yang menyatakan bahwa pemanfaatan sistem informasi dalam akuntansi akan lebih tinggi apabila organisasi mengadakan program pelatihan dan pendidikan bagi pemakai. Sistem informasi akuntansi yang dimanfaatkan secara maksimal dapat mempermudah pelaksanaan tugas oleh setiap individu dalam organisasi. Keberhasilan sistem informasi akuntansi juga tergantung pada sikap dan kepercayaan pemakai sistem terhadap sistem informasi, yang tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik sistem yang melekat, tetapi lebih kepada sejauh mana sistem tersebut dipercaya dapat memenuhi kebutuhan tugas karyawan. Sistem informasi akuntansi yang diimplementasikan dalam organisasi seharusnya dapat memberikan manfaat pada kinerja individu dan organisasi serta memberikan kenyamanan bagi pemakainya.

Selain itu, berdasarkan jawaban responden pada hasil penyebaran kuesioner, rata-rata karyawan memberikan penilaian yang tinggi atas variabel sistem informasi akuntansi. Hal itu berarti rata-rata karyawan memberikan penilaian yang tinggi atau cenderung setuju dengan pengumpulan data, pemrosesan data, pengendalian dan pengamanan data, manajemen data, dan pengadaan informasi. Sedangkan rata-rata karyawan memberikan penilaian yang tinggi atas variabel kinerja karyawan. Hal itu berarti rata-rata karyawan memberikan penilaian yang tinggi atau cenderung setuju dengan kinerja karyawan yang dilihat dari kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan

komunikasi. Oleh karena itu, dapat diindikasikan bahwa semakin baik sistem yang mengumpulkan dan memproses transaksi-transaksi data dan menyampaikan informasi keuangan kepada pihak-pihak tertentu, maka akan semakin baik tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan standar kerja atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya. Hasil penyebaran kuesioner tersebut dapat menjadi pendukung dalam memperkuat hipotesis yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara statistik sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal itu berarti semakin baik proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, maka semakin baik hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kesek, dkk. (2021) dan Putri dan Endiana (2021) yang menyatakan bahwa tujuan dari adanya sistem pengendalian internal perusahaan adalah untuk menilai tingkat keefektivitasan dan efisiensi seluruh kegiatan apakah sudah sesuai dengan tujuan. Jika sistem pengendalian internal dalam suatu perusahaan tersebut lemah, maka kemungkinan terjadinya kesalahan yang menyebabkan efektivitas kinerja menjadi lemah juga. Sistem pengendalian internal digunakan untuk membantu memantau atau mengawasi kegiatan-kegiatan organisasi. Jika pengendalian internal sudah terlaksana dengan baik dan sudah dapat diikuti oleh pegawai maka hasil pengukuran kinerja pegawai juga akan meningkat.

Selain itu, berdasarkan jawaban responden pada hasil penyebaran kuesioner, rata-rata karyawan memberikan penilaian yang tinggi atas variabel sistem pengendalian internal. Hal itu berarti rata-rata karyawan memberikan penilaian yang tinggi atau cenderung setuju dengan lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan pengendalian intern. Sedangkan rata-rata karyawan memberikan penilaian yang tinggi atas variabel kinerja karyawan. Hal itu berarti rata-rata karyawan memberikan penilaian yang tinggi atau cenderung setuju dengan kinerja karyawan yang dilihat dari kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Oleh karena itu, dapat diindikasikan bahwa semakin baik kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi manajemen bahwa organisasi mencapai tujuan dan sasarannya, maka akan semakin baik sikap yang diperlihatkan individu secara nyata sebagai bentuk dari hasil kerja yang sesuai dengan tugas dan peranannya dalam organisasi. Hasil penyebaran kuesioner tersebut dapat menjadi pendukung dalam memperkuat hipotesis yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan bahwa Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,837 yang artinya sebesar 83,7% variasi dari variabel sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal dapat menerangkan variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 16,3% diterangkan oleh variabel bebas lain yang tidak diajukan dalam model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Nengsy, H. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial pada Perbankan di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(1).

- Prastika, N. E., & Purnomo, D. E. (2014). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Perusahaan pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kota Pekalongan. *Jurnal LITBANG Kota Pekalongan*, 7.
- Nandasari, D. A., & Ramlah, S. T. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Tangible Journal*, 38-51.
- Widhawati, A., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 24(2), 1301-1327.
- Maesaroh, S., & Sopian, D. (2018). Pengaruh Pemanfaatan Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 10(1), 9-20.
- Saputra, F., Oktaroza, M. L., & Nurhayati, N. (2018). Pengaruh Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bio Parma Tbk. Bandung. *Prosiding Akuntansi*, 137-140.
- Ningsih, Y., & Natalia, E. Y. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wook Global Technology. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 11(2), 40-53.
- Kurniawati, C. P., Wijayanti, A., & Masitoh, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan. ISSN: 2337 – 4349
- Prima, 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*, 11(1), 52-60.
- Dewi, N. P. S., & Ernawatiningsih, N. P. L. (2018). Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang Di Kota Denpasar. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 8(2), 72-79.
- Jannatun, A., Masitoh, E., & Fajri, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(1), 260-265.
- Mastuti, D. N. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai. *EXCELLENT*, 6(2), 114-123.
- Riana, D., & Rianty, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi TI Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *BALANCE: JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS*, 4(1), 521-528.
- Fitria, F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada. *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi*, 3(1), 1-13.
- Nguji, M. N., & Lestari, I. G. A. K. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Kompensasi Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Mercy Indonesia. *Journal Research of Accounting (JARAC)*, 1(1), 92-108.
- Lasso, A. B., & Ngumar, S. (2016). Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Brother Silver. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 5(11).
- Reo, H., Soleiman, I. D., & Hopong, Y. M. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Pinjam (Ksp) Koperasi Kredit (Kopdit) Pintu Air Di Kabupaten Sikka). *MEDIA BINA ILMIAH*, 15(9), 5147-5154.
- Nugroho, U., Widarno, B., & Kristanto, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Kspps Bmt Al Fataa Kabupaten Pemalang. *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*, 15.
- Kristanto, C., Astuti, D. S. P., & Kristianto, D. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Pemberian Kredit Dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Jaya Makmur Surakarta). *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*, 14(2).

- Kesek, M. N., Tangon, J. N., & Korompis, S. N. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 5(1), 12-21.
- Latifa, T., & Widyawati, D. (2017). Pengaruh Perencanaan Strategi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 6(9).