



## STUDI TENTANG KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KEBERADAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL

**Ella Anastasya Sinambela<sup>1</sup>, Samsul Arifin<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono, Jawa Timur

e-mail: [easinambela@gmail.com](mailto:easinambela@gmail.com), [samsularifin.unimas@gmail.com](mailto:samsularifin.unimas@gmail.com)

### **Abstrak**

*Setiap organisasi harus menilai dan meningkatkan sistem informasi dan efektivitas aspek pengendalian. Pimpinan perusahaan tidak dapat melakukannya sendiri karena keterbatasan dalam melakukan pengendalian langsung atas kegiatan usahanya. Standar kerja yang efisien dan andal serta sistem informasi akuntansi memainkan peran penting dalam efektivitas kerja yang dijalankan oleh para karyawan. Sistem informasi akuntansi mengacu pada instrumen dan proses yang dirancang untuk mengumpulkan dan melihat informasi akuntansi sehingga keputusan yang tepat dapat diambil oleh akuntan dan eksekutif. Pengendalian internal dirancang untuk memberikan jaminan dan mampu memastikan bahwa organisasi tujuan akan dicapai melalui efisiensi dan efektivitas operasi, proses yang dirancang untuk memberikan jaminan yang wajar tentang pencapaian tujuan: keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan. Keduanya dianggap sebagai komponen penting yang menentukan aliran dan proses keuangan di perusahaan. Sumber daya manusia dan teknologi adalah aset berharga yang harus diolah sebagai sumber daya perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan terhadap sembilan karyawan dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan uji t. Temuan penelitian menyebutkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu pengendalian internal memiliki peran terhadap pembentukan variabel kinerja karyawan. Variabel sistem informasi akuntansi merupakan variabel yang berpengaruh dominan.*

*Kata kunci:* sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, kinerja karyawan

### **1. Pendahuluan**

Teknologi Informasi telah berkembang sejalan dengan perkembangan peradaban manusia. Perkembangan teknologi informasi meliputi perkembangan infrastruktur, seperti perangkat keras, perangkat lunak, teknologi penyimpanan data dan teknologi komunikasi. Perkembangan teknologi informasi telah memengaruhi dunia bisnis. Persaingan bisnis yang meningkat telah menuntut perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin untuk tetap bertahan dan unggul di persaingan di setiap industrinya (Darmawan, 2012). Keunggulan daya saing yang dapat diciptakan oleh perusahaan dapat dicapai dengan salah satu cara, yaitu meningkatkan kinerja karyawan (Andayani, 2010). Untuk mendukung tujuan tersebut, perusahaan harus menjalankan sistem operasi dan bisnis berbasis sistem informasi yang terarah dan terintegrasi dengan baik.

Perencanaan sistem informasi merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi perlu mendapatkan perhatian sehingga diharapkan memberikan kontribusi positif untuk mendukung keberhasilan sistem pengendalian organisasi (Laudon dan Laudon, 2004). Salah satu fungsi dari sistem informasi adalah menyediakan informasi

penting untuk mengambil keputusan. Informasi yang dihasilkan suatu sistem informasi merupakan sumber daya bagi organisasi. Salah satu sistem informasi yang diperlukan oleh perusahaan adalah sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi adalah suatu kerangka kerja dengan mana sumber daya (manusia, komputer) dikoordinasikan untuk mengubah masukan (data) menjadi keluaran (informal) untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan (Sinambela, 2020).

Bidang akuntansi dikelompokkan dalam dua kelompok yaitu akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen. Dua kelompok tersebut menghasilkan dua produk akuntansi yaitu: informasi akuntansi keuangan dan informasi akuntansi manajemen (Gelinas *et al.*, 2005). Menurut Khomsiyah dan Indriantoro (2000), informasi akuntansi keuangan bertujuan memberikan petunjuk dalam memilih tindakan yang paling baik dalam mengalokasikan sumber daya yang langka dalam aktivitas bisnis dan ekonomi. Menurut Hall (2010), ada tiga tujuan utama bagi sistem informasi akuntansi, yaitu untuk mendukung fungsi kepengurusan manajemen, untuk mengambil keputusan manajemen, dan untuk mendukung kegiatan operasi perusahaan. Sedangkan informasi akuntansi manajemen menjalankan fungsi manajemen yang berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian, lebih dari itu informasi akuntansi juga digunakan sebagai penilaian kinerja (performance appraisal) individu atau kelompok yang ada pada organisasi (Dull *et al.*, 2012). Otley (1978) menyimpulkan bahwa penggunaan informasi akuntansi sebagai alat ukur dapat berdampak positif terhadap bawahan dan informasi akuntansi baik sebagai alat penilai prestasi seseorang. Menurut Hla dan Teru (2015), sistem informasi akuntansi berpotensi memberikan kontribusi berarti terhadap kinerja karyawan. Studi lain menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki dampak positif dan penting terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa salah satu variabel penting untuk menghasilkan kinerja karyawan adalah sistem informasi akuntansi. Oleh karena itu, sistem tersebut memiliki pengaruh langsung pada penyelesaian pekerjaan oleh karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi organisasi (Gupta *et al.*, 2007; Maharani dan Damayanthi, 2020).

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengendalian internal (Maharani dan Damayanthi, 2020). Liu *et al.* (2017) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki hubungan dengan pengendalian internal. Sementara itu, menurut Zhou *et al.* (2016), pengendalian internal turut memberikan andil terhadap kinerja perusahaan. Pada dasarnya, pengendalian merupakan proses memastikan bahwa semua kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, proses dilakukan dengan membandingkan kinerja yang sebenarnya dengan standar atau tujuan yang telah ditetapkan dan kemudian mengambil tindakan untuk memperbaiki penyimpangan yang terjadi (Rue dan Byars, 2007). Adanya pengendalian internal menjadikan serangkaian aktivitas yang saling terkait yang berlapis pada prosedur operasi normal suatu organisasi, dengan maksud untuk melindungi aset, meminimalkan kesalahan, dan memastikan bahwa operasi dilakukan dengan cara yang disetujui (Chang *et al.*, 2019). Menurut Hogan dan Wilkins (2008), tujuan pengendalian internal adalah mekanisme, aturan, dan prosedur yang diterapkan oleh perusahaan untuk memastikan integritas informasi, meningkatkan akuntabilitas, dan mencegah penipuan. Pihak manajemen akan menggunakan keyakinan dari sistem pengendalian internal untuk memastikan setiap operasi bisnis mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan berjalan dengan baik. Keyakinan tersebut membuat kewajaran berdampak terhadap kinerja karyawan (Liu *et al.*, 2017).

Berdasarkan uraian sebelumnya maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan mengemukakan topik penelitian adalah pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, tujuan studi ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

## 2. Kajian Pustaka / Kajian teori

### Sistem Informasi Akuntansi

Akuntansi dan sistem informasi sangat berkaitan erat dimana kaitan yang erat ini tercermin dalam penggunaan istilah informasi akuntansi yang menyangkut semua kegiatan dan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan. Akuntansi sebagai sistem informasi ekonomi dan keuangan mampu memberikan manfaat bagi pemakai. Agar informasi akuntansi dapat diolah secara baik, diperlukan suatu mekanisme atau kegiatan yang baik pula. Sistem pengolahan yang baik terdiri dari prosedur, metode atau cara dan teknik yang memungkinkan data ini akan melibatkan manusia sebagai penunjang pencapaian tujuan (Sinambela dan Darmawan, 2020).

Bagranoff *et al.* (2010) mendefinisikan informasi akuntansi sebagai informasi kuantitatif suatu entitas ekonomis yang berguna untuk membuat keputusan ekonomis dalam hal pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Informasi akuntansi digunakan untuk tujuan-tujuan beragam seperti perencanaan strategis, pengendalian operasional dan pengendalian manajemen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa informasi akuntansi adalah informasi kuantitatif finansial yang berguna untuk perencanaan strategis, pengambilan keputusan serta pengendalian operasional dan manajemen. Pengertian sistem informasi akuntansi menurut Bodnar dan Hopwood (2010) sebagai kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan yang diatur untuk mengubah data menjadi informasi yang dikomunikasikan kepada beragam pengambilan keputusan. Menurut Romney dan Steinbart (2009), sistem informasi akuntansi adalah suatu rangkaian yang terdiri dari beberapa komponen yaitu orang – orang, prosedur-prosedur data software dan infrastruktur teknologi yang saling berhubungan dan berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan. Sistem informasi akuntansi adalah pendekatan yang digunakan dalam akuntansi untuk membantu dalam persiapan, pengawasan, dan pemantauan operasi ekonomi organisasi oleh manajemen. Struktur yang saling berhubungan ini bekerja pada prioritas tertentu dan membantu membuat keputusan (Azmi dan Sri, 2020). Sistem informasi akuntansi menyediakan pembuat kebijakan dengan pengetahuan berharga yang membantu untuk mengambil keputusan (Louadi, 1998). Sistem informasi akuntansi penting untuk mengendalikan suatu perusahaan dan menegakkan sistem pengendalian internal. Inefisiensi dalam pemantauan internal telah disorot oleh anomali akuntansi dan penyalahgunaan laporan keuangan. Sistem informasi akuntansi dianggap sebagai cara yang berhasil untuk menangani perubahan internal dan eksternal (Al-Okaily *et al.*, 2020; Ha, 2020) dengan menganalisis catatan dan transaksi untuk menghasilkan informasi berharga untuk persiapan, pengendalian, dan aktivitas aktivitas perusahaan (Petratos dan Faccia, 2019) serta mendorong dan meningkatkan efisiensi organisasi.

Efektivitas sistem informasi akuntansi ditentukan oleh tiga dimensi, yaitu ruang lingkup informasi, agregasi dan ketepatan waktu (Neogy, 2014). Menurut ruang lingkup informasi, dalam peramalan peristiwa masa depan, informasi keuangan dan non-keuangan dan informasi internal dan eksternal memainkan peran penting. Kualitas tepat waktu mengacu pada kemampuan untuk memenuhi persyaratan informasi dengan menyediakan pengguna eksternal dan internal dengan laporan sistematis, agregasi informasi

menekankan kompilasi dan ringkasan informasi selama periode waktu tertentu. (Sajady *et al.*, 2012).

### **Pengendalian Internal**

Pengendalian merupakan kegiatan yang mampu mengevaluasi dan melakukan penyesuaian sesuai kebutuhan mulai dari input data, pengolahan dan memastikan bahwa output yang dihasilkan adalah output yang sesuai (O'Brien dan Marak, 2010). Pengendalian internal adalah pengendalian sistem informasi akuntansi suatu organisasi yang digunakan oleh manajemen untuk mencapai tujuan organisasi (Nash dan Heagy, 1993). Pengendalian internal adalah metode dan prosedur yang berkaitan dengan kegiatan organisasi di bidang akuntansi yang bertujuan untuk mengamankan aset dan meningkatkan keakuratan dan keandalan catatan akuntansi (Weygandt *et al.*, 2008). Menurut Jones dan Rama (2003), pengendalian internal meliputi kebijakan, prosedur dan sistem informasi yang digunakan untuk melindungi aset perusahaan dari kerugian atau penipuan dan untuk menjaga keakuratan data keuangan. Sistem pengendalian internal terdiri dari kebijakan, praktik dan prosedur yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai empat tujuan umum, yaitu: untuk melindungi aset perusahaan untuk memastikan keakuratan dan keandalan catatan dan informasi akuntansi untuk meningkatkan efisiensi dalam operasi perusahaan untuk mengukur kepatuhan dengan yang ditentukan manajemen kebijakan dan prosedur (Hall, 2010).

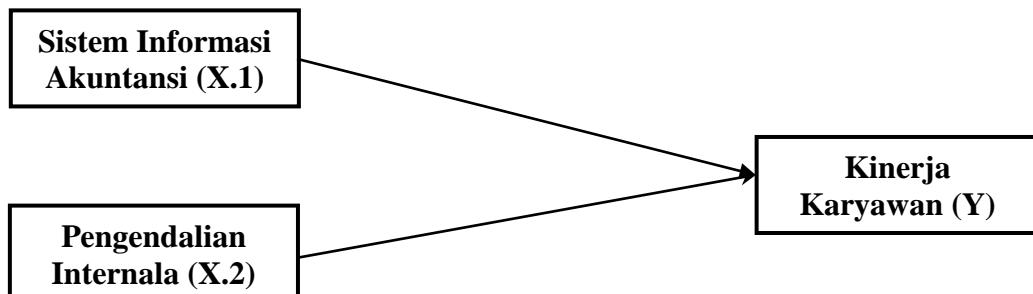
Pengendalian internal memiliki empat tujuan dasar, yaitu: memelihara aset untuk menjamin keandalan laporan keuangan, meningkatkan efisiensi operasional untuk mendorong kepatuhan manajemen (Hurt, 2008). Tujuan pengendalian, yaitu: keamanan aset termasuk untuk mencegah atau mendeteksi secara tepat waktu untuk mencegah perolehan yang tidak sah, mengamankan penggunaan atau disposisi aset perusahaan, memelihara catatan dengan detail yang cukup untuk secara akurat dan wajar mencerminkan aset perusahaan, memberikan informasi yang akurat dan andal memberikan jaminan yang wajar bahwa laporan keuangan yang disusun sesuai dengan Generally Accepted Accounting Principles (GAAP) mempromosikan dan meningkatkan efisiensi operasional termasuk memastikan pendapatan dan pengeluaran perusahaan yang dilakukan di bawah wewenang dewan direksi dan manajemen mendorong kepatuhan terhadap kebijakan manajerial yang ditentukan dan mematuhi undang-undang dan peraturan (Romney dan Steinbart, 2009). Pengendalian internal memerlukan strategi organisasi dan semua prosedur dan langkah terorganisir yang diterapkan dalam suatu perusahaan untuk melindungi propertinya, memverifikasi kualitas dan keandalan data akuntansinya untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mempromosikan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen yang ditentukan (Rahim *et al.*, 2017). Dengan demikian, indikator yang digunakan untuk setiap komponen pengendalian internal di penelitian ini adalah preservation pada asset: kepatuhan terhadap undang-undang keamanan data aset dan privasi, mencegah atau mendeteksi aset penipuan untuk memastikan keakuratan dan keandalan catatan dan informasi akuntansi: untuk mempertahankan fungsi sistem informasi. Identifikasi dan catat semua transaksi keuangan yang valid. Memberikan jaminan yang wajar bahwa pelaporan keuangan disusun sesuai dengan GAAP, meningkatkan efisiensi operasional: hasil yang diterima sesuai dengan catatan perhitungan manajemen, pengeluaran perusahaan dilakukan sesuai dengan kebijakan manajemen.

### Kinerja Karyawan

Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan. Hal ini berarti perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja (Palembeta dan Arifin, 2014). Kualitas sumber daya manusia harus selalu dikembangkan agar menghasilkan kinerja individu yang menjamin kelangsungan hidup perusahaan dan menguatkan ikatan hubungan antara karyawan dan perusahaan (Darmawan *et al.*, 2020). Setiap individu karyawan harus selalu terpantau dan dianalisis perilaku dan hasil kerjanya (Putra, *et al.*, 2017). Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan SDM secara optimum yang selanjutnya kinerja individu akan mencerminkan derajat kompetisi suatu perusahaan (Mardikaningsih, 2020; Werdati, 2020). Menurut Darmawan (2021), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Apabila para karyawan suatu organisasi merasa yakin bahwa organisasi tempat bekerja dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan tujuan hidupnya, maka hal ini merupakan suatu dorongan bagi mereka untuk memberikan yang terbaik dari dirinya kepada organisasi tempat mereka bekerja dengan jalan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, yang pada akhirnya membawa kinerja yang baik (Handoko, 2004; Hutomo, 2011). Kebutuhan terhadap dukungan alat kerja dan teknologi dapat berbentuk sistem informasi akuntansi yang mempermudah proses kerja dan menghasilkan kecepatan waktu dan ketepatan hasil dibandingkan tanpa dukungan media tersebut. Adanya dukungan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan umpan balik yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direkresikan dalam kenaikan produktifitas (Mardikaningsih, 2016; Putra, *et al.*, 2019). Menurut Darmawan (2021), indikator kinerja karyawan adalah kualitas; kuantitas; ketepatan waktu; efektivitas; dan kemandirian.

### Rerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Rerangka pemikiran di penelitian ini disajikan dalam Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1  
Kerangka Konseptual

Berdasarkan perumusan masalah yang ada maka penulis memberikan hipotesis awal, yaitu (1) sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (2) pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif ini mengambil objek penelitian di salah satu perusahaan di bidang ekspedisi di Kota Surabaya. Adapun populasi data di penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 49 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling. Untuk memperoleh data yang diperlukan di penelitian ini maka penulis melakukan pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner. Kuisisioner dinilai dengan menggunakan skala likert. Pilihan Kategori "Sangat Setuju" (SS) dengan Bobot Nilai Kuisisioner 5, Pilihan Kategori "Setuju" (S) dengan Bobot Nilai Kuisisioner 4, Pilihan Kategori "Netral" (N) dengan Bobot Nilai Kuisisioner 3, Pilihan kategori "Tidak Setuju" (TS) dengan Bobot Nilai Kuisisioner 2, Pilihan Kategori "Sangat Tidak Setuju" (STS) dengan Bobot Nilai Kuisisioner 1.

Teknik analisis data adalah menggunakan regresi linier berganda dimana variabel bebas X.1 adalah sistem informasi akuntansi, variabel bebas X.2 adalah pengendalian internal, dan variabel terikat Y adalah kinerja karyawan. Uji Hipotesis untuk mengetahui signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan uji t. Kualitas data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas beserta uji asumsi klasik.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Analisis Hasil Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa akurat daftar pertanyaan menangkap semua pernyataan dari para responden.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

	Corrected Item- Total Correlation		Corrected Item- Total Correlation		Corrected Item- Total Correlation
X.1.1	.542	X.2.1	.568	Y.1	.673
X.1.2	.472	X.2.2	.545	Y.2	.655
X.1.3	.623	X.2.3	.624	Y.3	.766
X.1.4	.461	X.2.4	.432	Y.4	.332
X.1.5	.589			Y.5	.564
X.1.6	.442				

Sumber hasil olah SPSS

Pada penelitian ini ditetapkan batas setiap item pertanyaan dinyatakan valid bila nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai 0,3. Diketahui bahwa setiap item pernyataan dari berada di atas batas 0,3. Dengan demikian tidak ada item pertanyaan yang digugurkan dari format asalnya. Kesimpulannya adalah setiap item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid. Dalam pengujian reliabilitas ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dikatakan reliabel apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliability**

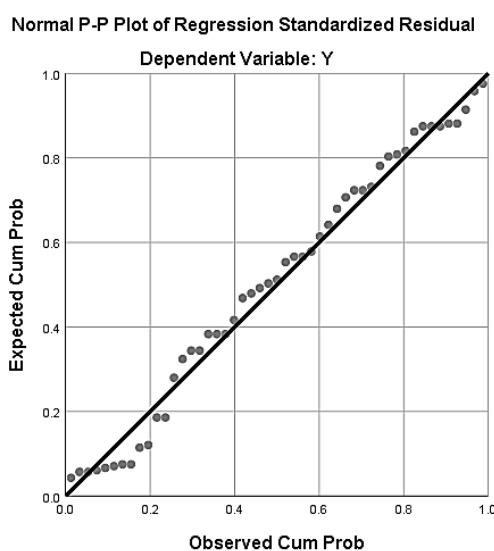
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Sistem Informasi Akuntansi (X.1)	.855	6
Pengendalian Internal (X.2)	.773	4

---

Kinerja Karyawan (Y)	.705	5
Sumber hasil olah SPSS		

Untuk variabel bebas yaitu sistem informasi akuntansi (X.1) diperoleh nilai alpha sebesar 0,855 seperti ditunjukkan pada Tabel 2. Untuk variabel bebas pengendalian internal (X.2) sebesar 0,773 dan untuk variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,705. Dengan demikian, item-item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya untuk menganalisis data selanjutnya.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dibandingkan pada Gambar 2 berikut.

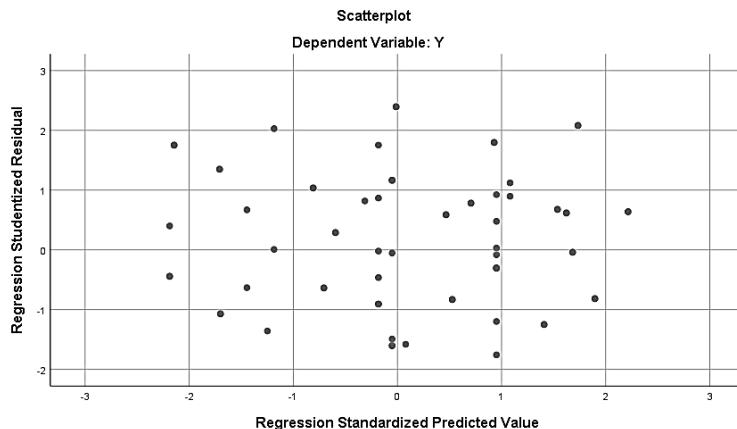


**Gambar 2. Normality Plot**

Sumber hasil olah SPSS

Pada Gambar menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis normal. Dengan demikian dapat dikatakan distribusi data adalah normal.

Hasil output SPSS untuk uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar 3. Gambar menunjukkan bahwa titik-titik tersebar dan berada pada masing-masing bagian di sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 3. Scatterplot Dependent Variable**

Sumber hasil olah SPSS

Uji autokorelasi diukur dengan melihat nilai Durbin Watson. Dari hasil output SPSS disimpulkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi. Hal ini karena nilai Durbin Watson menunjukkan angka 1,826 yang berarti diantara nilai 2 dan -2. Dengan demikian tidak ada masalah autokorelasi.

Uji multikolinieritas diperoleh nilai tolerance yang diperoleh kurang dari 1 dan nilai VIF antara 1 dan 2. Masing-masing variabel memiliki nilai 0,602 untuk tolerance dan 1,662 untuk VIF. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa persamaan model penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

Uji t digunakan untuk membuktikan atau menguji pengaruh parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS seperti terlihat pada Tabel berikut ini.

**Tabel 3. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.527	2.551	3.343	.002		
	X.1	4.969	.419	.606	11.849	.000	.602 1.662
	X.2	2.627	.293	.458	8.955	.000	.602 1.662

Sumber hasil olah SPSS

Berdasarkan hasil dari uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai Probability sig. variabel bebas dengan batas yang ditentukan yaitu 0,05. Dari hasil perbandingan diperoleh nilai P Sig. pada Tabel 3 diperoleh nilai 0,000 untuk setiap variabel bebas yang berarti berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada taraf nyata  $\alpha=0,05$ , sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan, dan hipotesis diterima (terbukti). Selain itu, model regresi yang terbentuk seperti sebagai berikut:  $Y = 8,527 + 4,969X.1 + 2,627X.2$ . Dari model tersebut menunjukkan bahwa variabel terikat kinerja karyawan terus meningkat sebesar 8,527 seiring dengan semakin terpenuhinya variabel bebas sistem informasi akuntansi (X.1) sebesar 4,969; dan pengendalian internal (X.2) sebesar 2,627. Dari model tersebut, sistem informasi akuntansi (X.1) adalah variabel bebas yang

berpengaruh dominan karena memiliki nilai koefesien regresi lebih besar dibanding variabel pengendalian internal. Variabel sistem informasi akuntansi (X.1) adalah variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Uji F untuk menguji pengaruh simultan dari variabel bebas sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hasil output SPSS pada tabel berikut ini.

**Tabel 4. ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3806.583	2	1903.291	294.534
	Residual	297.254	46	6.462	
	Total	4103.837	48		

Sumber hasil olah SPSS

Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi P sebesar 0,000 yang berarti berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada taraf nyata  $\alpha=0,05$ , variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, atau dengan perkataan lain bahwa pada taraf nyata 5%, hipotesis yang menyatakan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan, diterima (terbukti). Koefisien korelasi dan determinasi ditunjukkan pada tabel berikut ini.

**Tabel 5. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.896 <sup>a</sup>	.803	.794	4.19191	1.826

Sumber hasil olah SPSS

Berdasarkan pada hasil penghitungan di atas, koefisien R sebesar 0,896 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Koefisien determinan sebesar 0,803 menunjukkan bahwa model regresi telah memberikan kontribusi sebesar 80,3% terhadap pembentukan variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 19,7% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan telah terbukti benar. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan hasil uji t dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05, yaitu 0,021. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan hal mendukung kinerja karyawan terutama di bagian akuntansi dan keuangan. Selain itu juga mendukung temuan sebelumnya dari Otley (1978) yang menyimpulkan bahwa penggunaan informasi akuntansi sebagai alat ukur dapat berdampak positif terhadap bawahan dan informasi akuntansi sebagai alat penilai prestasi seseorang. Studi Hla dan Teru (2015) juga menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpotensi memberikan kontribusi berarti terhadap kinerja karyawan. Studi lain menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki dampak positif dan penting terhadap kinerja karyawan (Gupta *et al.*, 2007; Maharani dan Damayanthi, 2020).

Temuan lain di penelitian ini adalah pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung temuan dari Maharani dan Damayanthi

(2020) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengendalian internal. Pengendalian internal memang ditujukan kepada pengguna dan sistem dimana hal ini bertujuan untuk menjaga sistem dari resiko atau untuk mengurangi kerusakan yang terjadi pada sistem, aplikasi dan data (Oz, 2009). Minimalisasi error secara sistem maupun manusiawi akan memberikan dampak nyata terhadap kinerja karyawan yang terlibat di dalam sistem (Santosa, 2002; Wahyudi, 2006).

## 5. Simpulan dan Saran

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis sebelumnya maka dapat diambil simpulan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengendalian internal juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi adalah variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat.

### Saran

Saran yang dapat diberikan berkaitan dengan temuan yang diperoleh selama melaksanakan penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan dukungan sistem kerja dan teknologi informasi seperti sistem informasi akuntansi. Perusahaan perlu lebih sering untuk melakukan update media dan alat berkaitan dengan perkembangan teknologi untuk mendukung proses kerja yang lebih cepat dan tepat sehingga akan menghasilkan output yang akurat dan terkini. Pemanfaatan informasi berkualitas yang diperoleh para karyawan hendaknya terus dilakukan sebagai dasar pengambilan keputusan dengan memperbaiki sistem pengolahan informasi dari berbagai aspek termasuk pengembangan teknologi informasi sehingga dihasilkan informasi yang berkualitas. Selain itu hasil penelitian akan memberikan konsekuensi bagi regulator dan pembuat kebijakan sehubungan dengan pentingnya pengendalian internal dalam tata kelola perusahaan dan kemanjuran penerapan prinsip dan rekomendasi pengendalian internal di perusahaan. Adanya pengendalian internal memberikan peluang lebih besar untuk menjamin kebijakan manajerial dan proses bisnis yang dilakukan telah berjalan sesuai dengan arah tujuan perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya yang sejenis sebaiknya mengambil variabel-variabel selain sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal untuk mengamati variabel-variabel anteseden kinerja karyawan. Selain itu Pada penelitian selanjutnya diharapkan populasi dan sampel dapat diperluas, untuk memperoleh hasil penelitian dan dasar justifikasi yang optimal.

## Daftar Pustaka

- Al-Okaily, A., Al-Okaily, M., Shiyyab, F., & Masadah, W. (2020). Accounting information system effectiveness from an organizational perspective. *Management Science Letters*, 10(16), 3991–4000.
- Andayani, D., S. Kabalmay, R. Resandi, D. Darmawan. (2010). *Pemberdayaan Karyawan Berbasis Keunggulan Bersaing*, IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- Azmi, F., & Sri, M. (2020). Factors that affect accounting information system success and its implication on accounting information quality. *Asian Journal of Information Technology*, 14(5), 154–161.
- Bagranoff, N, A., Simkin, M, G., Norman, C, S. (2010). *Core Concept of Accounting Information System*. Eleventh Edition. John Wiley & Son, Inc., USA.

- Bodnar, G. H., & W. S. Hopwood. (2010). *Accounting Information System*. Andi. Yogyakarta.
- Chang, Y. T., Chen, H., Cheng, R. K., & Chi, W. (2019). The impact of internal audit attributes on the effectiveness of internal control over operations and compliance. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 15(1), 1–19.
- Darmawan, D. (2003). Determinan Optimalisasi Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 12-24.
- Darmawan, D. (2005). *Pengetahuan Dasar Komputer (Penerapan Pada Manajemen dan Bisnis)*, Metromedia Mandiri Pustaka, Surabaya.
- Darmawan, D. (2012). *Manajemen Informasi*, Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D. *et al.* (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani, & M. Irfan. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Darmawan, D. (2021). *Perilaku Organisasi*, Metromedia, Surabaya.
- Dull, Richard B., Gelinas, Ulric J.,& Wheeler, Patrick R. (2012). *Accounting Information Systems, Foundation in Enterprise Risk Management*. Ninth Edition. South-Western, Singapore.
- Gelinas, J.U., S.G. Steve & H.E. James. (2005). *Accounting Information Systems*. 6th Edn., Thomson South-Western, Mason, USA.
- Gupta, M. P., Kanungo, S., Kumar, R., & Sahu, G. P. (2007). A study of information technology effectiveness in select government organizations in India. *Vikalpa*, 32(2), 7–22.
- Ha, V. D. (2020). Impact of organizational culture on the accounting information system and operational performance of small- and medium-sized enterprises in Ho Chi Minh City. *The Journal of Asian Finance, Economics, Business*, 7(2), 301–308.
- Hall, J.A., (2010). *Accounting Information System*. 7th Edn., South-Western Cengage Learning, Boston, Massachusetts.
- Handoko, V. Rudy. & D. Darmawan. (2004). Pengaruh Kinerja Wiraniaga dan Karakter Demografinya terhadap Kinerja Pasar Perusahaan, *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(1), 63-72.
- Hla, D., & Teru, S. P. (2015). The efficiency of accounting information systems and performance measures. *International Journal of Multidisciplinary Current Research*, 3, 976–984.
- Hogan, C. E., & Wilkins, M. S. (2008). Evidence on the audit risk model: Do auditors increase audit fees in the presence of internal control deficiencies?. *Contemporary Accounting Research*, 25(1), 219–242.
- Hurt, R.L. (2008). *Accounting Information System: Basic Concepts and Current Issues*. McGraw Hill, New York, USA.
- Hutomo, Sanjaya. & D. Darmawan. (2011). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.

- Jones, F.L. & D.V. Rama. (2003). *Accounting Information Systems: A Business Process Approach*. Southwestern College Publishing, Canada.
- Khomsiyah & N. Indriantoro. (2000). Metodologi Penelitian Akuntansi Keperilakuan: Pendekatan Filsafat Ilmu. *Jurnal dan Bisnis Indonesia*, 2 (2): 89-102.
- Laudon, K.C., & Jane P. Laudon. (2004). *Management Information Systems. 8<sup>th</sup> edition*. New Jersey. Prentice- Hall, Inc.
- Liu, C., Lin, B., & Shu, W. (2017). Employee quality, monitoring environment, and internal control. *China Journal of Accounting Research*, 10(1), 51–70.
- Louadi, M. E. (1998). The relationship among organization structure, information technology, and information processing in small Canadian Firms. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 15(2), 180–199.
- Maharani, P. P. G., & Damayanthi, I. G. A. E. (2020). The effect of accounting information systems and internal control of employee performance with organizational culture as a mediation variable. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(1), 233–241.
- Mardikaningsih, R. (2014). Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang memengaruhinya, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(2), 73-84.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2020). *Sistem Pengendalian Mutu*, Metromedia, Surabaya.
- Mardikaningsih, R. (2016). Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 1(1), 55-62.
- Nash, J.F. & C.D. Heagy, (1993). *Accounting Information Systems*. 3rd Edn., South Western Publishing Co, Mason, Ohio.
- Neogy, D. (2014). Evaluation of the efficiency of accounting information systems: A study on mobile telecommunication companies in Bangladesh. *Global Disclosure of Economics Business*, 3(1), 40–55.
- O'Brien, J.A. & G.M. Marak. (2010). *Introduction to Information Systems*. 15th Edn., McGraw-Hill Companies, New York, USA.
- Otley, Dt. (1978). Budget Use and Managerial Performance. *Journal of Accounting Research*, 16 (1), 122-149.
- Oz, E. (2009). *Management Information Systems*. Thomson Publisher, Toronto, Ontario.
- Palembata, T. & S. Arifin. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, Vol.1 No.1 September, 23-32.
- Petratos, P., & Faccia, A. (2019). Accounting information systems and system of systems: Assessing security with attack surface methodology. *Paper presented at the Proceedings of the 2019 3rd International Conference on Cloud and Big Data Computing*, 100–105.
- Putra, A. R., D. Darmawan, & E. A. Sinambela. (2017). Pengawasan dan Koordinasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Akuntabilitas Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*, 10(2), 12-24.
- Putra, A. R., E. Retnowati. & E. A. Sinambela. (2019). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai, *Ebis, Jurnal Ekonomi Bisnis*, 12(1), 23-34.

- Rahim, S. A. A., Nawawi, A., & Salin, A. S. A. P. (2017). Internal control weaknesses in a cooperative body: Malaysian experience. *International Journal of Management Practice*, 10(2), 131–151.
- Romney, Marshall B., & P. J. Steinbart. (2009). *Accounting Information Systems*. Prentice Hall Publisher, New Jersey, USA.
- Rue, L.W. & L.L. Byars. (2007). *Management Skills and Application*. 12th Edn., McGraw-Hill, New York, USA.
- Sajady, H., Dastgir, M., & Nejad, H. H. (2012). Evaluation of the effectiveness of accounting information systems. *International Journal of Information Science Management*, 6(2), 49–59.
- Santosa, Aditya & D. Darmawan. (2002). Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 81-92.
- Sinambela, E.A. & D. Darmawan. (2020). *Pengantar Teori Akuntansi*, Metromedia, Surabaya.
- Wahyudi, Ikhsan., D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan & N. Damayanti. (2006). Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 95-108.
- Werdati, Fauchil., D. Darmawan & N. R. Solihah. (2020). The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.
- Weygandt, J.J., D.E. Kieso & P.D. Kimmel. (2008). *Accounting Principles*. 8th Edn., John Wiley & Sons, New York, USA.
- Zhou, H., Chen, H., & Cheng, Z. (2016). *Internal control, corporate life cycle, and firm performance*. Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited.