



PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Roisatul Hidayah

STIE Sutaatmadja, Subang, Indonesia

Email: roisatulhidayah30@gmail.com

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :

Tgl. Masuk : 28 Juni 2021

Tgl. Diterima : 15 Oktober 2021

Tersedia Online : 22 Juli 2022

Keywords:

Sistem Informasi Akuntansi, Kualitas Sistem Informasi Kaintansi, Pengendalian Internal, Kinerja Karyawan

ABSTRAK/ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Kualitas Sistem Akuntansi, dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya di penelitian ini peneliti menambahkan satu variabel yaitu kualitas sistem informasi.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Technology-to-Performance Chain (TPC) dan Teori agensi. Teori TPC menjelaskan pemanfaatan teknologi informasi yang digunakan untuk kinerja karyawan sedang teori agensi menjelaskan tentang menyatakan bahwa hubungan keagenan adalah sebuah kontrak antara manajer (agent) dengan investor (principal). Terjadinya konflik kepentingan antara pemilik dan agent kemungkinan agen bertindak tidak sesuai dengan kepentingan principal, sehingga memicu biaya keagenan (Agency Cost).

Dengan Hipotesis: (1) Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (2) Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) Kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi dan merupakan salah satu dari perkembangan dunia ekonomi. Kita semua harus siap dan selalu mengikuti perkembangan teknologi agar tidak ketinggalan jaman. Teknologi selalu mengalami perkembangan untuk memenuhi kebutuhan manusia yang berkembang dari waktu ke waktu (Rizaldi, 2015).

Ilmu pengetahuan tentang ekonomi dan 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 maksimal 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 menghasilkan keberhasilan sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan (Ambara & Wayan 2016).

Kinerja karyawan juga merupakan landasan penting dalam kinerja perusahaan. Maka dari itu perusahaan juga harus memahami karakter dari setiap individu sebelum menilai kinerja dari karyawan tersebut. Karena dengan memahami karakter dari setiap karyawan akan terwujud suatu kinerja yang efektif menggunakan sistem yang digunakan perusahaan. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal.

Pengendalian internal merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan 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 et al., 2015).

Kinerja karyawan harus didukung dengan sarana dan prasarana yang mendukung kepada karyawan agar karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab kepada perusahaan bahwa hasil kerja yang dilakukannya akan menjadi pengambilan keputusan bagi perusahaan.

Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dikatakan sebagai suatu sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan yang berkualitas pada perusahaan (Azhar Susanto, 2013:16). Hal ini mengarah bahwa kualitas suatu sistem dinilai dari bagaimana informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi tersebut dapat membantu pemenuh kebutuhan organisasi

(Anastasia Diana & Lilis Setiawati, 2011:4).

Kinerja merupakan gambaran dari suatu pencapaian yang telah berhasil diraih atau didapatkan oleh seorang karyawan atau suatu organisasi atas pekerjaan yang telah dia lakukan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Farida Fitriani Ismail dan Dedy Sudarmadi (2019) di PT. Beton Elemen Persada. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sehingga kinerja karyawan yang dinilai kurang sesuai dengan visi dan misi PT. Beton Elemen Persada, seperti karyawan yang tidak menjalankan sistem informasi akuntansi dengan baik. Sedangkan terkait dengan sistem pengendalian internal, beberapa karyawan kurang mematuhi peraturan perusahaan antara lain dalam hal absensi atau kehadiran yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah diterapkan. Ada tiga variabel yang diteliti dalam jurnal Farida Fitriani Ismail dan Dedy Sudarmadi (2019) di PT. Beton Elemen Persada. Hal ini membuat peneliti berminat untuk meneliti kinerja karyawan dengan menambahkan satu variabel yaitu pengendalian internal. Pengendalian internal sendiri digunakan untuk mengkoordinasikan kekayaan perusahaan agar dapat terstruktur dengan baik sehingga bisa lebih teliti terkait dengan pencatatan akuntansi dan bisa dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Adapun penelitian yang telah dilakukan terhadap pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi terhadap pengendalian intern dan dampaknya terhadap kinerja karyawan oleh peneliti Sifa Nurfitri yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap pengendalian intern dan memiliki arus hubungan yang positif juga kuat serta pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan mempunyai

hubungan yang positif. Sama halnya dengan penelitian.

Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan**. Yang membedakan dari penelitian-penelitian yang sebelumnya peneliti menambahkan satu variabel untuk diteliti. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan ?. (2) Bagaimana pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan?. (3) Bagaimana pengaruh kualitas informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan?. Sedangkan tujuan yang diharapkan agar bisa tercapai yaitu : (1) untuk mengetahui bagaimana sistem informasi akuntansi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. (3) Untuk mengetahui bagaimana kualitas informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan

PEMBAHASAN DAN KERANGKA TEORITIS

A. *Teori Technology-to-Performance Chain (TPC)*

(Goodhue & Thompson, 1995) menjelaskan Teori Technology-to Performance Chain (TPC) merupakan model penelitian yang dipelopori tentang pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja individual maupun perusahaan. Model rantai teknologi-ke-kinerja (Technology-to Performance Chain) dibangun dengan menggabungkan model pemakaian (utilization) dengan model kesesuaian (fit). Menyadari bahwa teknologi harus Sistem Informasi Akuntansi digunakan (utilized) terlebih

dahulu dan sesuai (fit) dengan tugas yang didukung oleh teknologinya untuk mendapatkan dampak kinerja, model ini memberikan gambaran yang lebih akurat tentang teknologi, tugas-tugas pemakai dan pemakaian (utilization) yang saling berhubungan untuk mencapai kinerja (Goodhue & Thompson, 1995).

Technology-to-Performance Chain (TPC) merupakan sebuah teori yang menyatakan bahwa teknologi memiliki dampak yang positif pada kinerja individual hal ini disebabkan karena dengan adanya teknologi akan memudahkan tugas untuk menyelesaikan tugas setiap individu yang ada dan memiliki dampak pada kinerja yang dihasilkan. Sistem informasi akuntansi menjadi salah satu sarana penting bagi suatu Perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya (Al-Eqab & Adel, 2013).

B. *Teori Agensi (Agency Theori)*

(Jensen & Meckling, 1976) menyatakan bahwa hubungan keagenan adalah sebuah kontrak antara manajer (agent) dengan investor (principal). Terjadinya konflik kepentingan antara pemilik dan agent kemungkinan agen bertindak tidak sesuai dengan kepentingan principal, sehingga memicu biaya keagenan (Agency Cost). Kinerja karyawan sangat berkaitan dengan bagaimana membuat investor yakin bahwa manajer atau karyawan akan memberikan keuntungan bagi mereka, yakin karyawan tidak akan mencuri, memanipulasi laporan keuangan, menggelapkan atau menginvestasikan kedalam proyek-proyek yang tidak menguntungkan berkaitan dengan danayang telah ditanam oleh investor. Pengendalian internal merupakan mekanisme efektivitas yang mempunyai tujuan untuk meminimalisasi konflik keagenan. Pengawasan mekanisme pengendalian internal perusahaan yang baik, dianggap mampu mengurangi masalah keagenan. Maka dari itu, upaya perilaku oportunitas manajer dan kecenderungan untuk menyembunyikan informasi demi keuntungan pribadi dapat mengarah pada tingkat pengungkapan perusahaan. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik ditunjang dengan pengendalian internal yang efektif

diharapkan akan dapat berfungsi untuk menekan biaya keagenan (Agency Cost) sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan tujuan perusahaan dapat dicapai.

C. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem adalah sekumpulan komponen dan elemen yang digabungkan menjadi untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem berfungsi menerima input (masukan), mengolah input, dan menghasilkan output (keluaran). Input dan output berasal dari luar sistem, atau dari lingkungan sistem tersebut berbeda (Winarno, 2006).

Pengertian sistem menurut Mulyadi (2008: 5) adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sistem merupakan sekumpulan komponen yang saling berkerja sama untuk mencapai tujuan tertentu yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan.

Menurut Krismiaji (2015:16) definisi sistem informasi adalah cara-cara yang diorganisasi untuk mengumpulkan, memasukkan dan mengolah serta menyimpan data, dan cara-cara yang diorganisasi untuk menyimpan, mengolah, mengendalikan, dan melaporkan informasi yang sedemikian rupa sehingga entitas dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi merupakan cara-cara yang diorganisasi untuk menyimpan, mengolah, mengendalikan, dan melaporkan informasi sedemikian rupa dan dapat dilaksanakan menggunakan teknologi komputer sehingga menyediakan informasi bagi pengguna serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sistem Informasi Akuntansi merupakan gabungan dari tiga kata, yaitu sistem, informasi dan

akuntansi. Sistem adalah serangkaian prosedur formal untuk mencapai suatu tujuan. Informasi adalah sekumpulan data yang telah diproses dan didistribusikan ke pemakai (users). Diana dan Setiawati (2011) mendefinisikan sistem informasi akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan.

Menurut Winarno (2006: 22) sistem informasi akuntansi (SIA) merupakan sekumpulan komponen yang saling berkerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Komponen sistem berbeda-beda fungsinya tetapi berkerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Adapun pengertian pengendalian internal yang dikutip dari penelitian Harini, Kurniawan, Umiyati (2019) bahwa system informasi akuntansi ialah mengumpulkan, memasukkan, memproses, menyimpan dan melaporkan data dan informasi menggunakan system manual pensil dan kertas, system kompleks yang menggunakan TI terbaru, atau sesuatu diantara keduanya.

Ada komponen yang berfungsi untuk menerima input, ada komponen untuk memproses, ada komponen untuk menghasilkan output, ada komponen untuk mengendalikan jalannya masing-masing komponen sistem, dan ada komponen untuk menyimpan data.

D. Kualitas Sistem Informasi

Akuntansi Marshall B. Romney (2016:10) mengemukakan pengertian kualitas sistem informasi akuntansi sebagai berikut: "Sistem informasi akuntansi adalah proses mengumpulkan, mencatat dan memproses data akuntansi menjadi informasi yang membantu dalam pengambilan keputusan. Sistem informasi yang berkualitas terdiri dari kumpulan sumber daya seperti, orang

yang menggunakan sistem, prosedur, data, dan peralatan yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya menjadi informasi". Azhar Susanto (2013:14) mengemukakan pengertian kualitas sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut: "Integrasi dari semua unsur yang saling berhubungan dan bekerja sama secara harmonis dalam membentuk sistem informasi akuntansi sehingga dapat menghasilkan informasi yang berkualitas. Unsur — unsur yang terintegrasi tersebut dapat disebut juga komponen sistem informasi akuntansi yang terdiri dari hardware, software, brainware, prosedur, database, dan jaringan komunikasi".

Kualitas sistem informasi akuntansi adalah sistem pengolahan data yang terintegrasi dan harmonisasi antara komponen-komponen sistem informasi akuntansi untuk menghasilkan informasi keuangan dan informasi lain kepada pihak yang membutuhkan (Azhar Susanto, 2013:72-83).

Kualitas informasi akuntansi adalah kemampuan informasi data untuk memenuhi ekspektasi atau harapan perusahaan dalam kegiatan keuangan sehingga berguna dalam pembuatan keputusan yang tepat dan terpercaya.

E. Pengendalian Internal

Pengendalian internal merupakan sebuah sistem yang melindungi aktiva perusahaan dari serangkaian peristiwa yang tidak diinginkan yang ingin menyerang organisasi. Termasuk dalam hal ini adalah akses yang tidak otoritatif ke aktiva perusahaan (termasuk informasi), kecurangan yang dilakukan pihak eksternal dan internal perusahaan, kesalahan yang diakibatkan oleh ketidakmampuan pegawai, kesalahan program komputer, dan input data yang tidak benar serta tindakan-tindakan merugikan lainnya.

Menurut Mulyadi (2002) sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran

yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Jusuf (2001: 252) menyatakan bahwa pengendalian internal ialah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil satuan usaha lainnya, yang dirancang untuk mendapat keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan dalam hal-hal berikut: keandalan laporan keuangan, kesesuaian dengan undang-undang, dan peraturan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi.

Committe of Sponsoring Organization of the Tread way Commission (COSO) dalam Susanto (2013:95) mendefinisikan pengendalian intern sebagai sebuah proses dipengaruhi oleh dewan direktur, manajemen dan personel perusahaan, yang dirancang untuk menyediakan jaminan yang dapat dipercaya untuk mencapai tujuan perusahaan, yang digolongkan menjadi Efektivitas dan efisiensi operasi, daya nadal pelaporan keuangan, dan kesesuaian dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut *Committe of Sponsoring Organization of the Tread way Commission (COSO)* dalam Diana (2011:83) pengendalian internal satuan usaha terdiri lima komponen, yaitu:

1. Lingkungan pengendalian.
2. Penaksiran Resiko.
3. Informasi dan Komunikasi.
4. Aktivitas Pengendalian.
5. Pemantauan.

Kelima komponen ini terkait satu dengan yang lainnya, sehingga dapat memberikan kinerja sistem yang terintergrasi yang dapat merespon perubahan kondisi secara dinamis. Sistem pengendalian internal terjalin dengan aktifitas operasional, dan akan lebih efektif apabila pengendalian dibangun kedalam infrastruktur, untuk

kemudian menjadi bagian yang paling esensial dari perusahaan.

F. Kinerja Karyawan

Dalam buku yang berjudul "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi" karya Prof. Dr. Moeheriono, M.Si. dijelaskan bahwa kinerja karyawan bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu perusahaan secara kualitatif atau kuantitatif. Hal tersebut disesuaikan dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab pada tiap karyawan dalam meraih tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika ataupun moral yang berlaku.

Menurut Sinambela (2016:480) mengemukakan bahwa Kinerja adalah 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 beretik. Menurut Noor (2012:270) pengertian kinerja dapat diuraikan bahwa mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antar pegawai, pemimpin dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar kompetensi yang disetujui bersama.

Menurut (Mankunegara, 2011) menyatakan bahwa : "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Menurut (Mankunegara, 2011) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kinerja Karyawan Menurut Anwar Prabu (2017:9) pengertian kinerja karyawan adalah sebagai berikut: "Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Harsuko Riniwati (2016:167) pengertian kinerja karyawan sebagai berikut : "Kinerja karyawan merupakan seberapa sejauh mana individu memerankan bagiannya dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi, untuk mencapai sasaran yang diinginkan atau khusus dalam hal ini berhubungan dengan peran individu dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan apakah sepadan atau relevan bagi organisasi".

Menurut Mangkunegara (2011:220) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

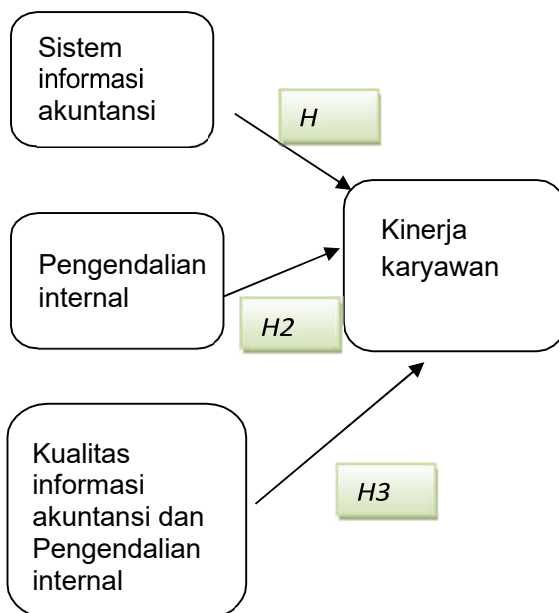
1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang

menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.

5. Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

KERANGKA PENELITIAN

Berdasarkan masalah yang diangkat, kerangka penelitian ini Untuk mempermudah pemahaman terhadap permasalahan pokok yang akan dianalisis yaitu sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Dani Sopian, Wawat Suwartika (2019:48-49) Kinerja individu karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan, diharapkan individu dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dengan teknologi sistem informasi akuntansi yang relevan artinya dapat menambah pengetahuan bagi para pengguna sistem tersebut, dapat dipercaya artinya informasi yang

dihasilkan bebas dari kesalahan atau bias yang secara jelas menggambarkan kejadian atau aktivitas pekerjaan tersebut, *lengkap artinya data penting yang dibutuhkan pengguna terdapat pada sistem tersebut, tepat waktu artinya laporan yang dihasilkan dapat disajikan pada saat dibutuhkan oleh penggunanya, mudah di pahami artinya disajikan dalam format yang mudah dimengerti dan dapat diuji kebenarannya artinya menghasilkan informasi yang sama secara independen.* Sistem informasi dalam perusahaan adalah faktor penting dalam pencapaian kinerja. Semakin baik sistem informasi akuntansi maka pengguna sistem informasi akuntansi akan merasa puas jika sistem informasi akuntansi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Dalam penelitian (Harini, Kurniawan, dan Umiyati 2019) menunjukkan bahwa efektivitas system informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya seperti pada penelitian (Sabira, Icah, & Kurniawan, 2019) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, system informasi akuntansi sudah memadai dan sesuai dengan tingkat pekerjaan atau jabatan dari masing-masing karyawan yang akan meningkatkan kinerja mereka.

H1: Sistem Informasi Akuntansi terhadap berpengaruh positif Kinerja Karyawan

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem pengendalian internal yang efektif akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di suatu perusahaan. Karena, suatu perusahaan akan beroperasi dengan baik apabila perusahaan tersebut menggunakan pengendalian internal dan prosedur yang baik, dengan adanya pengendalian internal perusahaan akan dapat mengendalikan jalannya suatu perusahaan yang mencakup harta,

memeriksa kebenaran administrasi atau akuntansi, memajukan efektifitas dan efisiensi *dalam operasi dan membantu menjaga* kebijaksanaan perusahaan untuk dipatuhi.

Dengan adanya system pengendalian internal disuatu perusahaan diharapkan adanya penempatan karyawan yang sesuai dengan mutu dan tanggung jawabnya, adanya praktik yang sehat dalam menjalankan tugas, wewenang dan prosedur di suatu perusahaan tersebut.

Hubungan antara pengendalian internal dengan kinerja karyawan dapat didukung oleh penelitian (Harini, Kurniawan, & Umiyati, 2019) melalui teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan hasil serupa juga dilakukan oleh (Sabira, Ichi, & Kurniawan, 2019) melalui teknik analisis regresi berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kualitas Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Dani Sopian, Wawat Suwartika (2019:48-49) Kualitas sistem informasi dan sistem pengendalian internal yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan. Hal tersebut karena suatu perusahaan akan beroperasi dengan baik apabila perusahaan tersebut menggunakan sistem pengendalian internal dan kualitas sistem akuntansi yang baik. Dengan adanya sistem pengendalian internal dapat mengendalikan jalannya perusahaan. Yaitu dengan

mengamankan harta, memeriksa kecermatan dan kebenaran administrasi atau akuntansi, memajukan efisiensi dalam operasi dan membantu menjaga kebijaksanaan perusahaan. Dengan adanya sistem pengendalian internal maka akan dapat menjaga kekayaan dan catatan perusahaan, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dengan menggunakan sumber daya dan sarana, secara berdaya guna dan berhasil guna, mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Dengan adanya sistem pengendalian internal dalam suatu perusahaan diharapkan adanya : penempatan karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya, adanya praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit, sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap aktiva, utang, pendapatan dan biaya serta adanya struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas. Sistem pengendalian internal dalam perusahaan adalah faktor penting dalam pencapaian kinerja. Tercapainya sistem pengendalian internal yang baik dalam suatu perusahaan tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan.

H3 : Kualitas Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan suatu

perusahaan. Hal tersebut karena suatu perusahaan akan beroperasi dengan baik apabila perusahaan tersebut menggunakan sistem pengendalian internal dan kualitas sistem akuntansi yang baik. Dengan demikian hasil penelitian ini telah menjawab fenomena yang terjadi pada kualitas sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal juga menjawab rumusan masalah yaitu pengendalian internal berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi, sehingga hipotesis pun dapat dibuktikan.

2. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik system informasi maka kinerja karyawan dalam suatu perusahaan juga akan semakin baik.
3. Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pengendalian internal maka kinerja karyawan pun akan ikut meningkat ke arah yang lebih *baik*.

Dengan demikian hasil penelitian ini telah menjawab fenomena yang terjadi pada pengendalian intern dan kinerja karyawan juga menjawab rumusan masalah yaitu pengendalian intern berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi, sehingga hipotesis pun dapat dibuktikan.

REFERENCES

- Al-Eqab, M., & Adel, D. (2013). The Impact of IT Sophistications on the Perceived Usefulness of Accounting Information Characteristics among Jordanian Listed Companies . *International Journal of Business and Social Science* , 145-155.
- Astuti, R., & Sugiharto, B. (2019). Pengaruh Locus of Control, Ethical Sensitivity, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Tingkat Pendidikan Terhadap Perilaku Etis. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 11(2), 256-270.
- COSO. 2013. *Internal Control - Intergrated Framework : Execitive Summary*.
- Goodhue, D., & Thompson, R. (1995). *Task-technology fit and indivi*
- Harini, A. S., Kurniawan, A., & Umiyati, I. (2019). The Influence Of Accounting Information System Implementation And Internal Control Effectiveness On The Performance Of Employees (Case Study On Micro, Small, Medium Enterprises Subang Regency). *JASS (Journal of Accounting for Sustainable Society)*, 1(01), 88-88.
- Ismail, F. F., Sudarmadi, D. 2019. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan di PT.Beton Persada.
- Jensen , & Meckling . (1976). *Theory of the Firm : Managerial Behaviour, Agency Cost and Ownership Structure*. *Journal of Financial Economics*, 3, 305-360.
- Krismiaji. 2015. *Sistem Informasi Akuntansi*. Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN. Yogyakarta.
- Lavuri, R., & Susandy, G. (2020). Green products: Factors exploring the green purchasing behavior of south Indian shoppers. *Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management*, 4(2), 174-191.
- Made, Dita. A., & Wayan. I , Putra. 2016. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Integritas Karyawan sebagai Variabel Pemoderasi. Vol.15.1 April (2016): 614-640.
- Mankunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:

- Marshall B. Romney and Paul John Steinbart. 2016. Accounting Information System. 14th Edition. New York: Pearson Education Limited.
- Mulyadi. 2002. Sistem Akuntansi. Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Prabu, A. 2017. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Putra, M., D. 2019. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Vol.8. (2019) :9
- Purnamasari, P., & Umiyati, I. (2019). Asymmetric Cost Behavior and Choice of Strategy. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 9(1), 24-33.
- Rizaldi, Fahmi, Suryono, Bambang. 2015. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 4 (2015): 10.
- Robi, D., Fakhri, A., Sutisman, E. M., 2019. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Manajerial (Bank Papua Cabang Jayapura).
- Sabira, A., Ichi, Kurniawan, A. 2019. The Influence Of Internal Control on The Performance Of The Factory Employee In Pt. Sinkona Indonesia Lestari (PT. SIL) (Study at The Factory).
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopian, D., Suwartika, W. 2019. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan. Volume XI No. 2 (2019) :40
- Sugiyono. 2012. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Cetakan ke 19. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Cetakan ke 26. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. 2013. Sistem Informasi Akuntansi Struktur Pengendalian Resiko Pengembangan. Bandung: Lingga jaya.
- Tuerah, Sernny. 2013. Evaluasi Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pembelian dan Pengeluaran Kas (Pada UD. Roda Mas Manado). Vol.1. September (2013): No.3: 225-232.
- Umiyati, I. (2017). Financial Reporting Quality, Information Asymmetry and Investment Efficiency. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 17(1), 39-53.
- Winarno, W.W. 2006. Sistem Informasi Akuntansi. Edisi Kedua UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Widarwati, E., & Sartika, D. (2019). Cost of financial distress and firm performance. *The Indonesian Capital Market Review*, 10(2), 2.
- Widarwati, E., Afif, N. C., & Zazim, M. (2016). Strategic Approach for Optimizing of Zakah Institution Performance: Customer Relationship Management. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 9(1), 81-94.
- Widarwati, E., & Mulyawati, S. (2015). Peringkat Score Good Corporate Governance Dan Hubungannya Dengan Return Saham. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 13(1), 66-73.