

***THE INFLUENCE OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS AND
INTERNAL CONTROL ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT GMAHK UNI INDONESIA WEST REGION***

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN
INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA GMAHK UNI INDONESIA KAWASAN
BARAT**

Yolin Tri Wedari¹, Paul Eduard Sudjiman², Marlinda Siahaan³

Universitas Advent Indonesia^{1,2,3}

yolinmangil37@gmail.com

pesudjiman@unai.edu

msiahaan@unai.edu

Abstract

This research aims to examine the influence of accounting information systems and internal control on employee performance in GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat. Data was collected through surveys completed by individuals working at GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat in March 2024. 50 questionnaires were returned in complete and manageable form. The analysis used is the Ordinary Least Square approach with convenience sampling as the sampling procedure step. The results showed that the accounting information system does not influence employee performance in GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat, while internal control has a positive and significant influence on employee performance in GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat. This study shows that strengthening the use of information technology in accounting is very important to improve employee performance and increase the effectiveness of GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat.

Keywords: Accounting information system, internal control, and employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat. Data dikumpulkan melalui survei yang diselesaikan oleh peserta yang bekerja di GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat pada bulan Maret 2024. 50 kuesioner dikembalikan dengan lengkap dan mudah dikelola. Analisisnya menggunakan metode kuadrat terkecil biasa dengan *convenience sampling* sebagai bagian dari prosedur pengambilan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat, sedangkan pengendalian internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat. Temuan penelitian menunjukkan bahwa meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi dalam akuntansi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan efisiensi GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat.

Kata kunci: Sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pada zaman modern ini, sudah menjadi suatu keharusan bagi setiap organisasi untuk beradaptasi dengan situasi lingkungan yang terus berubah dan bergerak dengan cepat, sehingga mengharuskan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya mereka secara efisien dan efektif. Lingkungan ini memberikan paparan kepada karyawan, khususnya departemen keuangan, terhadap kumpulan data dalam jumlah besar yang mengarah pada kebutuhan untuk dapat mengubahnya menjadi informasi relevan yang bernilai untuk memanfaatkan peluang, mengidentifikasi masalah, dan mengambil keputusan. Pegawai mempunyai tanggung jawab untuk menjaga keberlangsungan hidup dan mengelola perusahaan agar tujuan dapat tercapai. Sistem informasi memegang peranan yang kuat dalam suatu organisasi karena kunci keberhasilan suatu organisasi adalah penciptaan dan pengendalian informasi secara tepat dan akurat. Setiap pegawai menuntut sistem informasi menghasilkan informasi yang bermanfaat dan berkualitas. Namun permasalahan utama yang dihadapi adalah perlunya informasi yang kredibel untuk membantu proses pengambilan data laporan keuangan. Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang dibuat untuk dioperasikan dan menyusun data akuntansi guna menghasilkan informasi untuk perencanaan, manajemen, dan operasi perusahaan. Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan instrumen yang digunakan untuk pengelolaan data keuangan dan berfungsi sebagai sumber informasi penting. Sangat penting bagi organisasi untuk mengubah data menjadi informasi secara akurat untuk mempertahankan aktivitas bisnis mereka. Sopian & Suwartika (2019) menemukan bahwa sistem informasi

akuntansi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ismail & Sudarmadi (2019) menunjukkan bahwa sistem informasi meningkatkan kinerja karyawan.

Pada awal tahun 2020 ini Indonesia mengalami penyakit yang banyak menyerang masyarakat, khususnya di seluruh Indonesia, penyakit tersebut adalah virus *Covid-19*, penyakit yang sangat mengerikan hingga dapat menyebabkan kematian. Melihat banyaknya masyarakat di Indonesia yang terserang virus *Covid-19*, pemerintah memberikan imbauan kepada masyarakat dengan membatasi aktivitas di luar rumah yang artinya perusahaan diminta memperbolehkan karyawannya bekerja di rumah (*Work from Home*). Perusahaan perlu memfasilitasi karyawannya untuk bekerja secara produktif dan efisien dari rumah dengan memanfaatkan platform online seperti internet, konferensi video, atau aplikasi lainnya untuk menyelesaikan tugas tanpa memerlukan interaksi fisik.

Kasus tersebut menggambarkan betapa pentingnya pengendalian internal dalam mengawasi prosedur operasional suatu perusahaan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Selain itu, pengendalian internal memfasilitasi peninjauan dan penilaian kinerja staf. Ruliyanti & Siahaan (2021) menemukan bahwa pengendalian internal memiliki dampak penting terhadap kinerja karyawan.

Pengendalian internal adalah suatu sistem yang diciptakan oleh sumber daya manusia dan teknologi informasi untuk membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengendalian internal adalah strategi yang digunakan untuk mengawasi, mengarahkan, dan menilai sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau

perusahaan. Sistem pengendalian internal mencakup beberapa pendekatan dan teknologi yang dirancang untuk menjaga aset dan data perusahaan, memastikan keakuratan data, meningkatkan efektivitas operasional, dan menegakkan peraturan yang ada. Selain itu, pengendalian internal juga disertakan.

Kinerja karyawan adalah ukuran keberhasilan mencapai hasil kerja atau menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang ditentukan. Pengukuran kinerja mengevaluasi pencapaian tujuan organisasi dan karyawan yang ditetapkan selama periode tertentu. Tujuan utama kinerja adalah untuk memandu pencapaian tujuan organisasi dengan menyelaraskan dengan standar perilaku yang telah ditetapkan, yang menghasilkan umpan balik, selain itu pegawai juga memegang peranan yang sangat penting agar seluruh aktivitas dalam organisasi dapat berjalan dengan baik.

Untuk kinerja operasional yang optimal, Organisasi memerlukan sistem informasi akuntansi yang terintegrasi dalam kerangka pengendalian internalnya. Efisiensi sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal dalam suatu perusahaan bergantung pada kinerja dan kepatuhan individu. Penerapan sistem informasi akuntansi yang terkomputerisasi di suatu organisasi dapat meningkatkan efisiensi karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka.

Organisasi nirlaba adalah entitas yang memperoleh dana atau sumber daya melalui biaya atau kontribusi dari anggotanya. Para anggota ini tidak mengantisipasi keuntungan yang akan terakumulasi seiring berkembangnya organisasi. Nantinya, organisasi ini menghasilkan pendapatan melalui layanan masyarakat atau operasi investasi. PSAK No.45 Organisasi

tempat ibadah adalah lembaga keagamaan. Organisasi keagamaan nirlaba adalah entitas yang didedikasikan untuk ibadah keagamaan dan melaksanakan kewajiban yang terkait dengan agama atau kepercayaan tertentu. Meskipun organisasi keagamaan nirlaba memiliki tujuan melayani masyarakat, organisasi keagamaan juga memiliki tujuan finansial. Tujuan finansial tersebut ditujukan untuk mencapai tujuan pelayanan ibadah yang memenuhi standar ajaran agama.

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah sistem pengolahan data perusahaan yang secara konsisten menerjemahkan data menjadi informasi akuntansi, termasuk data keuangan dan manajemen, untuk membantu pimpinan dalam mengendalikan perusahaan, mencapai tujuan, dan memuaskan pengguna informasi. Rizaldi (2019).

Sistem informasi memainkan peran penting dalam mencapai tujuan di zaman modern, yang terdiri dari enam komponen:

1. Individu yang memanfaatkan sistem informasi akuntansi, dimana individu dianggap sebagai sumber daya.
2. Memanfaatkan metode dan instruksi untuk mengendalikan pengumpulan, penyimpanan, pemrosesan, dan distribusi informasi keuangan.
3. Data sistem informasi akuntansi terpusat untuk penyimpanan, pencatatan, dan pelaporan yang aman.
4. Perangkat lunak sistem informasi akuntansi sangat penting untuk penyimpanan, pemrosesan, dan analisis data, khususnya pelaporan keuangan di perusahaan.
5. Infrastruktur teknologi informasi terdiri dari komponen perangkat

keras termasuk komputer, server, router, dan perangkat lain yang digunakan untuk menjalankan sistem informasi akuntansi.

6. Internal kontrol yang dapat digunakan untuk melindungi data yang akan disimpan di dalam sistem.

Sistem informasi akuntansi mencakup proses, metode, dan sistem yang mengumpulkan data akuntansi dari aktivitas perusahaan, memasukkan data ke dalam catatan yang sesuai, menganalisis data dengan mengategorikan, meringkas, dan mengkonsolidasikannya, dan menyediakan data ringkas kepada pengguna. Baik secara internal maupun eksternal. Turner, Weickgenant & Copeland (2017).

Sistem informasi akuntansi menurut Maya & Efendi (2017) adalah serangkaian prosedur yang dibuat untuk mengawasi data dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk menyediakan data akuntansi internal dan eksternal untuk memfasilitasi pengambilan keputusan dan mencapai tujuan organisasi.

Sistem Informasi Akuntansi adalah sistem yang mengumpulkan, mencatat, dan mengevaluasi data untuk menghasilkan informasi bagi pengambil Keputusan. Romney M, Steinbart P (2015).

Sistem informasi akuntansi diciptakan untuk menawarkan data kepada manajemen bisnis, meningkatkan sistem yang ada, memperkuat kontrol akuntansi, dan menurunkan biaya administrasi yang terkait dengan pengelolaan catatan akuntansi.

Sistem informasi akuntansi adalah komponen yang dibuat untuk menawarkan informasi kepada manajer data untuk menyimpan, memproses, dan menganalisis data laporan keuangan

perusahaan, seperti yang dinyatakan oleh banyak ahli.

Pengendalian Internal

Pengendalian internal mencakup struktur terorganisir, teknik, dan taktik yang diterapkan untuk menjaga aset perusahaan. Ia bertugas memvalidasi keakuratan pelaporan keuangan, meningkatkan efektivitas operasional, dan memastikan personel mematuhi peraturan manajemen. Mulyadi (2017).

Pengendalian internal adalah prosedur sistematis yang dilakukan oleh dewan komisaris, manajemen, dan individu lain dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk menjamin keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan produktivitas kegiatan, dan kepatuhan terhadap aturan dan regulasi terkait. Agoes (2004).

Menurut Hery (2013), pengendalian internal adalah serangkaian kebijakan dan proses yang dibuat untuk melindungi aset perusahaan, memastikan keakuratan informasi akuntansi, dan menegakkan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan manajemen di kalangan karyawan.

Tuanakotta (2013) mengategorikan tujuan pengendalian internal menjadi empat kelompok:

1. Tujuan utama yang selaras dengan misi organisasi.
2. Pelaporan keuangan (pengendalian internal atas pelaporan keuangan).
3. Operasi (pengendalian operasional atau pengendalian operasional).
4. Ketaatan terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan.”

Para ahli ilmiah menegaskan bahwa pengendalian internal adalah mekanisme yang digunakan oleh perusahaan untuk mencegah penipuan dan kesalahan secara efektif. Tanpa

pengendalian internal, manajer tidak akan mempunyai sarana untuk memastikan apakah mereka telah memenuhi harapan. Selain itu juga pengendalian internal ini dimaksudkan agar pihak manajemen dapat meminimalkan kesalahan-kesalahan yang akan membahayakan organisasi baik sengaja maupun tidak sengaja.

Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil upaya seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, selaras dengan wewenang hukum, tanggung jawab, dan standar etika mereka, untuk memenuhi tujuan organisasi”. Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Hasibuan (2010), adalah hasil pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan oleh individu berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan ketepatan waktu. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang terukur dan dapat dievaluasi berdasarkan signifikansinya bagi perusahaan, dengan mempertimbangkan pengalaman dan tingkat keterampilan.

Sinambela (2016) mengartikan kinerja pegawai sebagai kemampuan seseorang dalam mengeksekusi kemampuan tertentu. Kinerja karyawan sangat penting karena menunjukkan kapasitas mereka untuk memenuhi tugas yang diberikan secara efisien.

Rizaldi dan Suryono (2015) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai proses peningkatan upaya yang terus menerus selama pelaksanaan kerja untuk mengoptimalkan hasil atau kinerja. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang yang telah diberi tanggung jawab oleh pimpinannya. Kinerja karyawan meliputi kemampuan atas penerimaan dalam mengerjakan tugas yang diberikan pimpinannya dengan tujuan tugas tersebut dapat

diselesaikan meningkatkan kinerja karyawan secara efisien melalui manajemen kinerja yang efektif. Selain itu, manajemen kinerja bertujuan untuk memberikan wawasan kepada organisasi mengenai kinerja karyawan, yang kemudian menjadi masukan bagi strategi perusahaan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengaruh internal dan eksternal. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh aspek internal antara lain sikap, sifat motivasi, pengalaman kerja, dan latar belakang budaya, serta faktor eksternal seperti kebijakan organisasi, kepemimpinan, pengawasan, dan pengendalian internal.

Hipotesis

Penelitian ini berhipotesis bahwa sistem informasi akuntansi dan pemanfaatan teknologi informasi akan berdampak terhadap kinerja karyawan:

H1: Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat.

H2: Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat.

H3: Sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penulis menggunakan metodologi penelitian deskriptif, khususnya memanfaatkan data terkini dalam organisasi untuk menarik kesimpulan dan menawarkan ide, dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian berlangsung di GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat dari bulan Februari hingga Maret 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi mengacu pada sekelompok objek atau individu tertentu dengan ciri dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis. Studi ini berfokus pada karyawan yang bekerja di GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat. Kuisisioner akan diberikan dengan beberapa pernyataan tertulis kepada responden dan akan dibagikan kepada 50 orang karyawan yaitu di bagian keuangan (bendahara, pengawas keuangan, kepala akuntan, akuntan, pengawas internal).

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah krusial dalam proses pengujian data yang berfokus pada identifikasi sumber dan metode perolehan data penelitian. Penulis melakukan studi lapangan, yaitu melakukan penelitian langsung pada organisasi yang bersangkutan untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan. Penulis mengumpulkan data untuk penelitian ini:

1. Data Primer
Data Primer untuk penelitian ini didapat dari:
 - a. Kuesioner.
Kuesioner adalah Strategi pengumpulan data dimana responden diberikan pertanyaan untuk dijawab mengenai topik penelitian.

Tabel 1
Skala Likert

Alternatif Penilaian	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2010:133)

Variable Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Independen

Variabel penelitian independen dan dependen ada. Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Pengendalian Internal (X2) merupakan variabel independen. Kinerja Pegawai (Y) bergantung.

Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Sistem informasi akuntansi (AIS) adalah sistem yang dibuat secara khusus yang digunakan untuk pengumpulan dan pemrosesan data untuk memberikan informasi mengenai aktivitas keuangan. Faktor-faktor penelitian ini dinilai dengan skala yang berkisar antara 1 hingga 5, dengan angka 1 mewakili "sangat tidak setuju", 2 mewakili "tidak setuju", 3 mewakili "ragu-ragu", 4 mewakili "setuju", dan 5 mewakili "sangat setuju".

Pengendalian Internal (X2)

Pengendalian internal yang efektif dapat melindungi aset perusahaan, memvalidasi data akuntansi, meningkatkan efisiensi, dan mengikuti kebijakan perusahaan. Pengendalian internal yang efektif sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Faktor-faktor penelitian dinilai dengan menggunakan skala Likert 5 poin dengan jawaban sebagai berikut: Sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), tidak yakin (R), setuju (S), dan sangat setuju (SS).

Variabel Dependen

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan memenuhi tujuan yang ditetapkan dalam jangka waktu tertentu, dengan kinerja keuangan menjadi hasil keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Variabel penelitian dinilai menggunakan skala Likert 5 poin yang berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Teknik Analisis Data

Pengujian Hipotesa

Penelitian ini akan menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik dan SPSS untuk menentukan penerimaan atau penolakan.

Uji Regresi Linear Berganda

Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X₁ = Sistem Informasi Akuntansi
- X₂ = Pengendalian Internal
- b₁- b₂ = Koefisien regresi variabel sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal
- e = Error

Uji Signifikan

Untuk menentukan apakah uji hipotesis diterima atau ditolak, pengujian hipotesis dilakukan dengan menghitung t hitung dengan menggunakan rumus tertentu:

$$t = r \frac{\sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana:

- N = Banyak sampel
- r = Koefisien korelasi
- t = Statistik uji t

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis adalah:

$t_{hitung} < t_{tabel}$: Ho diterima, Ha ditolak.

$t_{hitung} > t_{tabel}$: Ho ditolak, Ha diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner di GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat. Kuesioner di bagikan kepada 50 orang karyawan di bagian keuangan dan di kembalikan 50 orang karyawan, sehingga data yang layak untuk dilakukan penelitian sebanyak 100%.

Analisis Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 2
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SIA	50	1	5	4,7807	0,35927
PI	50	1	5	4,6754	0,51026
KK	50	1	5	3,4544	0,82345
Valid N (listwise)	50				

Sumber: *Output SPSS 26*

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan instrumen berupa kuesioner terdiri dari variabel sistem informasi akuntansi sebanyak 6 item

pernyataan, pengendalian internal dengan 10 item pernyataan, dan kinerja karyawan dengan 9 item pernyataan. Berdasarkan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, semua item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel.

Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Keterangan	Unstandardized Residual
N	50
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200

Sumber: *Output SPSS 26*

Uji Kolmogorov-Smirnov dari Tabel 4.2 menghasilkan nilai signifikansi asimtotik sebesar 0,200, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Ini menolak H0 dan menggantinya dengan H1. Karena

kesalahan standar berdistribusi normal, model regresi dapat dievaluasi untuk menentukan bagaimana setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
SIA	0,293	3,407
PI	0,293	3,407

a. Dependent Variable: KK

b. Sumber: *Output SPSS 26*

Dari tabel 4.3, variabel dengan nilai toleransi > 0,10 atau VIF < 10 menunjukkan model regresi tidak

terdapat permasalahan multikolinearitas pada variabel tersebut.

Hasil Uji Regresi

Tabel 5
Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a		
Model	B	Sig.
1 (Constant)	12,406	0,000
SIA	0,243	0,188
PI	0,449	0,000

Sumber: *Output SPSS 26*

Dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel Sistem Informasi Akuntansi (SIA) mempunyai koefisien sebesar 0,243 dan tingkat signifikansi sebesar 0,188

lebih besar dari 0,05. H1 ditolak menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat.

- b. Variabel Pengendalian Internal (PI) mempunyai koefisien

sebesar 0,449 dan tingkat sangat signifikan sebesar 0,000 ($< 0,05$). Pengendalian internal meningkatkan kinerja karyawan di GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat, mendukung H2.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya, yaitu:

$$Y = -12,406 + 0,243 \text{ SIA} + 0,449 \text{ PI} + e$$

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square
1	0,671	0,657

a. Predictors: (Constant), SIA, PI

b. Dependent Variable: KK

c. Sumber: *Output SPSS 26*

Dari tabel di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Nilai R-kuadrat yang dikoreksi dalam penyelidikan ini adalah 0,657 (65,7%), menunjukkan tingkat penjelasan yang diberikan oleh model cukup masuk akal. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 65,7% kinerja karyawan pada

GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat mungkin disebabkan oleh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal, sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diperhitungkan dalam model.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 7.
Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	785,130	2	392,565	48,030	0,000 ^b
Residual	384,150	47	8,173		
Total	1169,280	49			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), SIA, PI

c. Sumber: *Output SPSS 26*

Tabel tersebut menampilkan probabilitas 0,000 dan nilai F sebesar 48,030. Sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat dengan nilai p-value sebesar 0,000. Teori Ha diterima.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan di GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat

Sistem informasi akuntansi tidak mempengaruhi kinerja karyawan GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat, menurut penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi belum dimanfaatkan sebagai sistem utama untuk menyediakan informasi kepada manajer, meningkatkan informasi dari sistem yang ada, meningkatkan pengendalian akuntansi dan pemeriksaan internal, dan mengurangi biaya administrasi untuk pemeliharaan dokumen keuangan. Sistem informasi akuntansi harus meningkatkan kinerja karyawan dengan menangkap data akuntansi dari proses bisnis, mencatatnya secara akurat, mengklasifikasikan, meringkas, mengkonsolidasikan, dan melaporkan data tersebut. Memberikan informasi akuntansi yang ringkas kepada pengguna internal dan eksternal. Turner, Weickgenant & Copeland (2017).

Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara potensi sistem informasi akuntansi dan penerapannya di GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat. Faktanya, ketiadaan pengaruh ini bisa disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan pemahaman karyawan terhadap sistem tersebut, Pendidikan karyawan yang belum di tingkatkan, serta kekurangan dalam integrasi sistem informasi akuntansi dengan proses bisnis organisasi. Dalam konteks GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat, peningkatan keterlibatan dan pelatihan karyawan terhadap sistem informasi akuntansi dapat menjadi kunci untuk memanfaatkan potensi penuh sistem tersebut dalam meningkatkan efisiensi operasional dan kinerja. Selain itu, integrasi

sistem yang lebih baik dengan fungsi-fungsi organisasi lainnya akan memungkinkan akurasi informasi yang lebih tinggi, keputusan yang lebih tepat waktu, dan peningkatan pengendalian internal. Ini akan membantu organisasi tidak hanya dalam meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga dalam mencapai tujuan sosial mereka dengan lebih efektif.

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan di GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Di GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat, pengendalian internal meningkatkan kinerja staf. Variabel eksternal seperti pengendalian internal dapat meningkatkan kinerja karyawan. Agoes (2004) mendefinisikan pengendalian internal sebagai Dewan komisaris, manajemen, dan staf proses lainnya. Untuk memastikan informasi yang tepat tentang tujuan perusahaan, termasuk keandalan laporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasional, dan kepatuhan terhadap undang-undang. Pengendalian internal memastikan data yang akurat dan andal untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas laporan keuangan. Tanpa pengendalian internal, manajer tidak akan mempunyai sarana untuk memastikan apakah mereka telah memenuhi harapan.

Berdasarkan temuan tersebut, pengendalian internal berperan vital dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat, serta dalam memastikan keandalan pelaporan keuangan. Implementasi sistem pengendalian internal yang kuat memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi dan mengatasi risiko operasional, meningkatkan akurasi data keuangan, dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan standar yang berlaku. Hal ini pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan sistematis, di mana karyawan memiliki pedoman yang jelas mengenai tugas dan

tanggung jawab mereka. Dengan demikian, pengendalian internal tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan proses dan prosedur yang lebih baik, tetapi juga membantu membangun kepercayaan dengan pemangku kepentingan eksternal. Oleh karena itu, investasi dalam pengendalian internal merupakan langkah strategis untuk GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat yang bertujuan untuk mencapai keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang.

PENUTUP

Simpulan

1. Sistem informasi akuntansi tidak mempengaruhi kinerja karyawan di GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat.
2. Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada GMAHK Uni Indonesia Kawasan Barat.

Saran

Bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan variabel moderasi seperti insentif karyawan dalam memperkuat pengaruh dari pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S. (2004). *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (FEUI).
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hery. (2013). *Pengantar Akuntansi: Comprehensive Edition*. Grasindo.
- Ismail, F. 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
- Maya, S., & Efendi, H. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi: Metoda Cara Cepat Paham Akademisi dan Implementasi di Lapangan (Praktisi)*. FEKON UNLA PERSS. <https://doi.org/10.37151/jsma.v1i1i2>.
- Mulyadi. (2017). Sistem Pengendalian Internal Penerimaan Kas atas Pas Bandara Pada PT Angkasa Pura 1 Bandara Adisutjipto Yogyakarta. *Diploma Thesis*, 9–11.
- Ruliyanti, S., & Siahaan, M. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Lampung. *Jurnal PUSDANSI*, 1(2).
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopian, D., & Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, XI (2), 40–53.
- Rizaldi, F. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 4(10), 38–51.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2015). *Accounting Information System. Information Technology and Innovation Trends in Organizations - ItAIS: The Italian Association for Information Systems* (p. 327).
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono., (2010)., *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA, cv.
- Tuanakotta, T.M., (2013)., *Audit Berbasis ISA (International Standards on Auditing)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Turner, Leslie, Andrea Weickgenannt, dan Mary Kay Copeland. (2017). *Accounting Information Systems: Controls and Processes*.