

JPRO

Vol. 5 No. 3 Tahun 2024

E-ISSN : 27755967

**MENGOPTIMALKAN KINERJA: DAMPAK SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,
PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA**

Joko Priono¹, Kemi Trimiati², Ika Listyawati³

Universitas AKI Semarang, Indonesia^{1,2,3}

✉ Corresponding Author:

Nama Penulis: Joko Priono

E-mail: prionojoko726@gmail.com

Abstract: *The research carried out was to analyze the influence of accounting information systems, internal control, competence and work discipline on employee performance. The sample determination in this study used a saturated sample where all members of the population were used as samples. The results of this research have been analyzed using linear regression and processed using SPSS. It can be concluded that all independent variables have a positive and significant influence on the dependent variable, where the independent variable that has the greatest influence is work discipline.*

Keywords: *Accounting Information Systems, Internal Control, Competence, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak: *Penelitian yang dilakukan adalah untuk melakukan analisis pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hasil dari penelitian ini setelah dilakukan analisis menggunakan regresi linier dengan diolah menggunakan SPSS dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat dimana variabel bebas yang memiliki pengaruh terbesar adalah disiplin kerja.*

Kata kunci: *Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Intenal, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

MENGOPTIMALKAN KINERJA: DAMPAK SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA

1. PENDAHULUAN

Di era perekonomian global saat ini, perkembangan bisnis yang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam membuat perusahaan berlomba-lomba untuk memenangkan persaingan. Setiap perusahaan memiliki cara agar dapat bertahan di tengah persaingan yang ketat. Salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam keberhasilan perusahaan di tengah persaingan seperti ini adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian atau target, pelaksanaan program, usaha, dan kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan dalam kelompok atau organisasi (Mahrus dalam Alannita dan I Gusti, 2014).

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam penelitian ini, beberapa faktor yang digunakan adalah penerapan sistem informasi akuntansi dalam perusahaan, jalannya sistem pengendalian internal, kompetensi karyawan, dan disiplin kerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Semua perusahaan di dunia ini membutuhkan informasi untuk menjalankan bisnisnya. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mendapatkan informasi yang tepat dan akurat. Informasi juga dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam suatu perusahaan. Informasi yang tepat dan akurat tidak terlepas dari penerapan suatu sistem informasi dalam perusahaan tersebut. Salah satu sistem informasi yang diterapkan adalah sistem informasi akuntansi. Penerapan sistem informasi akuntansi pada perusahaan tidak hanya menghasilkan informasi yang tepat dan akurat, tetapi juga dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Pramularso (2018) dan Adam, dkk. (2021) memperoleh hasil bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, semakin besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Yulianty, dkk. (2018) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Husain (2018), Yantika, dkk. (2018), dan Nurjaya, dkk. (2021), disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

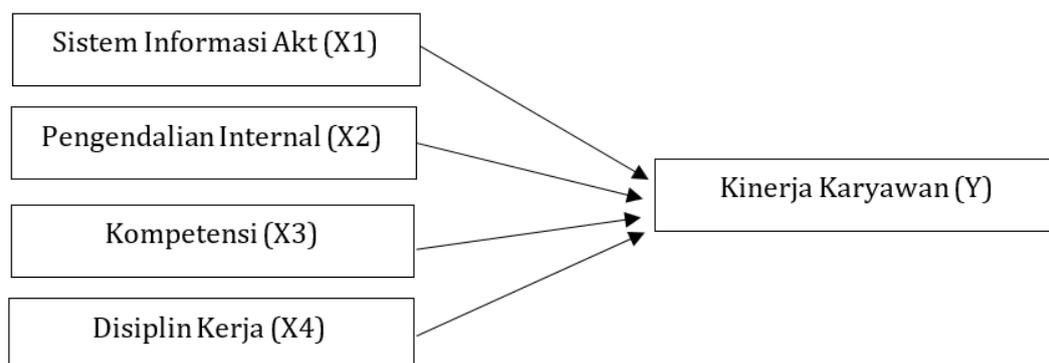
MENGOPTIMALKAN KINERJA: DAMPAK SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA

karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tersebut. Sebaliknya, penelitian oleh Muna dan Isnawati (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern, Kompleksitas Tugas, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan data primer, dengan sejumlah pertanyaan kuesioner berdasarkan indikator penelitian. Kuesioner dikirimkan kepada sejumlah responden yang telah ditentukan berdasarkan metode penelitian yang digunakan di sini. Jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan CV Jaya Teknik. Setelah mengumpulkan analisis survei, akan dilakukan menggunakan berbagai alat tes dalam SPSS Dalam melakukan analisis hal ini akan dilakukan dengan menggunakan validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Berikut adalah kerangka konseptual dan definisi operasional penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

MENGOPTIMALKAN KINERJA: DAMPAK SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,
PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA

Tabel 1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan merupakan kemampuan, keterampilan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada tempat nya bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Kemandirian 5. Komitmen kerja
2.	Sistem Informasi Akuntansi	Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang diatur untuk mengubah data menjadi informasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sumber daya manusia 2. Peralatan 3. Formulir 4. Catatan 5. Prosedur 6. Laporan
3.	Sistem Pengendalian Internal	Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan personil lainnya yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai akan tercapainya tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektivitas dan efesiensi 2. Keandalan pelaporan keuangan 3. Ketaatan pada hukum dan peraturan yang berlaku.
4.	Motivasi	Motivasi merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang diinginkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Hubungan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan akan aktualisasi diri
5.	Disiplin Kerja	Disiplin kerja merupakan ketaatan dalam bekerja dan menaati peraturan yang telah diterapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran ditempat kerja 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis

Sumber: Data Primer diolah, 2024

3. HASIL PENELITIAN

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan analisis regresi linier berganda berdasarkan hasil analisis SPSS. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

MENGOPTIMALKAN KINERJA: DAMPAK SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	β	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-6,459	2,491		-,2596	,013		
Sistem Informasi Akuntansi	,173	,085	,204	1,912	,053	,596	1,677
Sistem Pengendalian Internal	,322	,108	,248	2,895	,007	,927	1,079
Kompetensi	,594	,143	,370	3,445	,001	,590	1,696
Disiplin Kerja	,640	,115	,388	4,185	,000	,792	1,263

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Apabila kondisi penerimaan atau penolakan terpenuhi maka alternatif H diterima dan H₀ ditolak. Hasil uji-t pada penelitian ini dikatakan signifikan apabila angka signifikansinya dibawah atau sama dengan 0,05. Hasil statistik untuk uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -6,459 mempunyai arti jika tidak ada peningkatan variabel sistem informasi akuntansi (X₁), sistem pengendalian internal (X₂), Kompetensi (X₃), Disiplin kerja (X₄) maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -6,459.
2. β_1 (nilai koefisien regresi X₁) sebesar 0,173 mempunyai arti koefisien regresi sistem informasi akuntansi (X₁) bernilai positif yang berarti bahwa akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,173 atau 17,3%.
3. β_2 (nilai koefisien regresi X₂) sebesar 0,322 mempunyai arti koefisien regresi sistem pengendalian internal (X₂) bernilai positif yang berarti bahwa akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,322 atau 32,2%.
4. β_3 (nilai koefisien regresi X₃) sebesar 0,594 mempunyai arti koefisien regresi Kompetensi (X₃) bernilai positif yang berarti bahwa akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,594 atau 59,4%.

MENGOPTIMALKAN KINERJA: DAMPAK SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA

5. β_4 (nilai koefisien regresi X4) sebesar 0,640 mempunyai arti koefisien regresi disiplin kerja (X4) bernilai positif yang berarti bahwa akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,640 atau 64,0%.
6. Berdasarkan nilai persamaan regresi yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (X4). Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya yang paling tinggi yaitu sebesar 0,640 atau 64,0%.

Nilai Koefisien determinasi (R²) sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,863 ^a	,738	,702	2,94333	2,074

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,702, yang dapat disimpulkan bahwa variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, kompetensi dan disiplin kerja 70,2%, sedangkan 29,8% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. PEMBAHASAN

- a. Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial (Uji T), dapat diketahui bahwa nilai t untuk sistem informasi akuntansi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1,912 mempunyai pengaruh positif yang berarti bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi, dapat dikatakan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial (Uji T), dapat diketahui bahwa nilai t untuk variabel sistem pengendalian internal (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 2,895 mempunyai pengaruh positif yang berarti bahwa

MENGOPTIMALKAN KINERJA: DAMPAK SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA

semakin baik sistem pengendalian internal yang terdapat di perusahaan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan

- c. Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial (Uji T), dapat diketahui bahwa nilai t untuk variabel kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 3,445 mempunyai pengaruh positif yang berarti bahwa semakin baik kompetensi yang terdapat di perusahaan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan
- d. Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial (Uji T) dapat diketahui bahwa nilai t untuk variabel disiplin kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 4,185 mempunyai pengaruh positif yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang terdapat di perusahaan, maka semakin meningkatkan kinerja para karyawan yang ada

5. KESIMPULAN

Melihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam hal ini Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Kompetensi dan Disiplin Kerja Mempunyai Pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan variabel terbesar yang berpengaruh adalah disiplin karyawan untuk itu perusahaan perlu memperhatikan.

6. REFERENSI

- Achmad Budion , Azis Fathoni, & Maria M Minarsih. 2016. Pengaruh Good Governace, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro yang Berkedudukan di Semarang.
- Ananta Budi Lasso & Sutjipto Ngumar. 2016. Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Brother Silver.
- Eny Parjanti, Kartika Hendra & Siti Nurlela .2014. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Karyawan.
- Fahmi Rizaldi & Bambang Suryono. 2015. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

MENGOPTIMALKAN KINERJA: DAMPAK SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,
PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA

- Ika Listiana. 2017. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada KSPPS Bina Insan Mandiri.
- Jogiyanto. 2010. "Pedoman Survei Kuesioner". BFFE: Yogyakarta. Mulyadi, 2008. Sistem Akuntansi. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Penerbit Salemba Empat. Jakarta