

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada BRI Kantor Cabang Gorontalo

Suhardin Buhungo¹, Niswatin², Ivan Rahmat Santoso³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo

suhardinbuhungo@gmail.com, niswatin@ung.ac.id, ivan_santoso@ung.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of accounting information systems and internal control on the performance of BRI Gorontalo Branch Office employees. The type of method used in this research is a quantitative method with data collection techniques using questionnaire surveys and observation. The number of respondents in this research was 40 respondents consisting of Branch Managers, Managers, Supper Visors, Tellers, CS, Marketing and Support at Bank BRI. The tool used in this research uses multiple linear regression analysis. The research results show that 1. Accounting information systems have a positive and significant effect on employee performance. 2. Internal control has a positive and significant effect on employee performance. 3. Simultaneously the accounting information system and internal control have a positive and significant effect on employee performance with a determinant value of 62.3% while the remaining 37.7% is explained by other variables not examined in this research.

Keywords: Accounting Information Systems, Internal Control, and Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Gorontalo. Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan survei kuesioner dan observasi. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 responden yang terdiri dari Pimpinan Cabang, Manajer, Supper Visor, Teller, CS, Marketing, dan Support di Bank BRI. Alat yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Secara simultan sistem informasi akuntansi, dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinan sebesar 62,3% sedangkan sisanya sebesar 37,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal yang paling penting dalam sebuah perusahaan karena manusia merupakan kekuatan penggerak dari perusahaan tersebut. Di sisi lain, ada faktor pendukung agar sebuah perusahaan dapat maju, yang

terlihat dalam kinerja sumber daya manusianya. Selanjutnya, untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan, tentu saja, seseorang harus memiliki kinerja yang baik, semakin optimal kinerja yang dikeluarkan dan diimplementasikan, hasil pekerjaan akan sangat memuaskan. Dari kata "kinerja" sendiri, kinerja memiliki singkatan "kinetika energi kerja", yang berasal dari kata "*performance*" (bahasa Inggris). Kata "kinerja" itu sendiri merujuk pada dua hal, yaitu kinerja pekerjaan dan kinerja aktual. Keduanya memiliki arti hampir sama, yaitu penyelesaian tugas dengan penerapan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Secara umum, kinerja adalah hasil yang diperoleh/dicapai sesuai dengan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu (Lestari et al., 2022). Berdasarkan pemahaman ini, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah ukuran keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya, sehingga setiap perusahaan tentu menginginkan kinerja yang optimal.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan kekuatan penggerak utama perusahaan, keterkaitan antara kinerja individu dengan keberhasilan organisasi menjadi semakin signifikan. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh optimalisasi kinerja sumber daya manusia, tetapi juga oleh bagaimana akuntansi berperilaku dapat membantu mengelola dan mengarahkan perilaku manusia untuk mencapai keselarasan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Melalui pemahaman mendalam terhadap hubungan antara perilaku manusia, informasi akuntansi, dan kinerja perusahaan, akuntansi berperilaku menjadi landasan strategis yang mendukung perusahaan dalam mencapai efisiensi dan efektivitasnya. Seiring dengan optimalisasi kinerja individu, peran akuntansi berperilaku semakin memperkuat integrasi antara manusia, informasi, dan tujuan-tujuan organisasi dalam mencapai keberhasilan yang berkelanjutan.

Bank merupakan suatu lembaga yang berperan sebagai perantara keuangan (*financial intermediary*) antara pihak-pihak yang memiliki dana (*surplus unit*) dengan pihak-pihak yang memerlukan dana (*deficit unit*) serta sebagai lembaga yang berfungsi memperlancar aliran lalu lintas pembayaran. Di samping itu, bank juga sebagai suatu industri yang dalam kegiatan usahanya mengandalkan kepercayaan masyarakat sehingga mestinya tingkat kesehatan bank perlu dipelihara. Kestabilan lembaga perbankan sangat dibutuhkan dalam perekonomian suatu negara. Kestabilan ini tidak saja dilihat dari jumlah uang yang beredar, namun juga dilihat dari jumlah bank yang ada sebagai perangkat penyelenggaraan keuangan (Dwiyanti, 2021).

Pada era globalisasi sekarang ini, banyak organisasi-organisasi ataupun perusahaan berkembang dengan pesat seiring dengan berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan. Organisasi atau perusahaan yang pada umumnya bertujuan memperoleh laba juga berlomba untuk memiliki teknologi dan informasi termutakhir di banding pesaingnya. Oleh karena itu, semua organisasi atau perusahaan tersebut berusaha semaksimal mungkin dalam mewujudkan tujuan tersebut. Dengan adanya

perubahan lingkungan perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif, Setiap perusahaan dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, mengatasi segala kebutuhan konsumen, dan menghadapi persaingan yang ketat dengan perusahaan lain. Perusahaan yang ingin tetap bertahan harus menghadapi perubahan tersebut dengan strategi masing-masing. Salah satu strategi tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dengan melihat berbagai faktor salah satunya yaitu melihat baik atau buruk kinerja dari karyawan. Hal ini menuntut perusahaan untuk semakin meningkatkan kinerjanya.

Salah satu hasil pengembangan teknologi informasi yang banyak dimanfaatkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah sistem informasi. Menurut (Mulyadi, 2019) menjelaskan bahwa "sistem suatu jaringan prosedur yang dibentuk menurut pola yang teratur untuk melangsungkan aktivitas perusahaan. Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang mengumpulkan, merekam, menyimpan serta memproses data guna menghasilkan sebuah informasi yang dapat digunakan untuk membuat kebijakan". Dengan adanya sistem informasi akuntansi suatu perusahaan akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien, Penggunaan sistem informasi akuntansi yang konvensional cenderung dapat membuat risiko terjadinya kekeliruan dan kesalahan pencatatan atau perhitungan sehingga membuat kemungkinan perusahaan dapat mengalami kerugian. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi tentu akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Dwiyanti, 2021). Hasil penelitian (Wulandari et al., 2022) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik sistem informasi akuntansi, maka kualitas kinerja karyawan akan semakin baik. Hal tersebut juga didukung dengan hasil penelitian dari (Sembiring, 2022) yang mendukung bahwa peningkatan sistem informasi akuntansi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Sistem Informasi Akuntansi juga berperan sebagai pengamanan harta kekayaan perusahaan. Dengan adanya unsur-unsur pengendalian atau pengecekan dalam sistem akuntansi, berbagai kecurangan, penyimpangan, dan kesalahan, dapat dihindarkan atau dilacak sehingga dapat diperbaiki. Sering terdapat berbagai macam masalah di organisasi yang berkaitan dengan sistem informasi di antaranya kegagalan informasi karena secara fisik terpisah, dan karena antar fungsi tidak saling terhubung misalnya ada informasi yang berubah, hilang atau keterlambatan (Nasution, 2015).

Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya dan sebuah pengendalian dibutuhkan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. Menurut (Tugiman, 2019) mengemukakan bahwa "pengendalian internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan".

Dengan adanya pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya. Penerapan sistem pengendalian internal secara baik yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengendalian internal dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena target prestasi kerja yang telah ditetapkan akan tercapai apabila terdapat pengendalian didalamnya. Namun pengendalian internal tidak selamanya berjalan dengan baik sesuai dengan target yang ditentukan suatu organisasi. Menurut (Taradipa, 2017) menyatakan “Pengendalian internal dapat tidak berjalan karena kegagalan yang bersifat manusiawi, seperti kekeliruan atau kesalahan yang sifatnya sederhana, adanya kolusi antara dua orang atau lebih manajemen mengesampingkan pengendalian internal dan faktor lain seperti biaya pengendalian internal tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian tersebut”. Hal ini juga dikuatkan oleh pernyataan (Dewi, 2017) Jika pengendalian internal lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan”. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses untuk mengukur kinerja dan memastikan bahwa target kerja sudah tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Pernyataan tersebut didukung oleh (Ainisha, 2022), yang menyatakan bahwa pengendalian internal memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pengendalian internal, semakin berkualitas kinerja karyawan. Selain itu, penelitian serupa juga dilakukan oleh (Hamdani et al., 2024), menyatakan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada Bank BRI yaitu waktu kerja karyawan masih belum stabil karena kurangnya sumber daya manusia mengakibatkan karyawan bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan sehingga ada penambahan waktu kerja atau yang biasa disebut dengan lembur. Dalam hal ini Ketidakstabilan waktu kerja karyawan di Bank BRI yang disebabkan oleh kurangnya sumber daya manusia, terdapat dampak yang signifikan terhadap kualitas kerja serta sistem informasi akuntansi di bank tersebut. Terkait dengan hal tersebut penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh (Ainisha, 2022) dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian (Ainisha, 2022) dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat diperoleh menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari pengukuran. Menurut (Sugiyono, 2016) metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang berdasarkan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam Penelitian ini akan di Laksanakan di Bank BRI Kantor Cabang Gorontalo. Waktu Pelaksanaan dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 dengan diawali observasi awal dan Berakhir pada Juni 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada BRI Kantor Cabang Gorontalo. Jumlah populasi tersebut adalah 70 orang pegawai dengan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*. Dengan demikian, jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang yang disetujui dari pihak BRI Kantor Cabang Gorontalo.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan penyebaran kuesioner. Dengan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitas data dan analisis regresi linear berganda.

Definisi Operasional Variabel

Adapun terkait definisi operasional variabel tersaji pada tabel berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Sub Indikator	Skala
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	Sistem Informasi Akuntansi adalah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan pengoperasian bisnis. (Kasmir,2020)	1. Akurat 2. Tepat Waktu 3. Relevan 4. Lengkap Sumber: (Kurnia Cahya Lestari, 2020)	Ordinal
Sistem Pengendalian Internal (X2)	Pengendalian internal merupakan bagian dari masing-masing sistem yang dipergunakan sebagai	1. Lingkungan Pengendalian 2. Penilaian Resiko	Ordinal

	prosedur dan pedoman operasional perusahaan atau organisasi tertentu. Penggunaan sistem pengendalian internal untuk mengarahkan operasi perusahaan dan mencegah terjadinya penyalahgunaan sistem. (Lathifah, 2021)	3. Aktivitas Pengendalian 4. Informasi dan Komunikasi 5. Pemantauan Sumber: (R.A. Supriyono, 2018)	
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Nurjaya, 2021)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Disiplin Kerja 4. Inisiatif 5. Efisien 6. Kepemimpinan 7. Ketelitian 8. Kejujuran 9. Kreativitas Sumber: (Nurjaya, 2021)	Ordinal

Hipotesis Penelitian

H1: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.41136320

Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.105
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.121^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan hasil *output* yang tertera pada pengolahan data uji normalitas dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov Test sebagaimana tertera pada tabel 2 maka diperoleh nilai asymp.sig. (2-tailed) untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1), Pengendalian Internal (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,121 lebih besar dari 0,05 ($0.121 > 0,05$) sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan 2024

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (X1)	.515	1.941
	PENGENDALIAN INTERNAL (X2)	.515	1.941

Dari hasil analisis pada tabel dapat dilihat bahwa nilai Tolerance untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) yaitu sebesar $0,515 > 0.1$ serta nilai VIF $1,941 < 10,00$, untuk variabel Pengendalian Internal (X2) yaitu sebesar $0,515 > 0.1$ serta nilai VIF $1,941 < 10,00$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada masing-masing variabel Independen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Olahan 2024

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.679	2.772		2.688	.015
	SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (X1)	-.059	.097	-.139	-.611	.545
	PENGENDALIAN INTERNAL (X2)	.065	.106	.140	.614	.543
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Dari hasil analisis pada tabel 4, dapat dilihat bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) menghasilkan nilai signifikan yaitu sebesar $0,545 > 0.05$, dan variabel Sistem Pengendalian Internal (X2) memperoleh nilai $0,543 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada masing-masing variabel Independen.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil *output* dari pengolahan data tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil uji Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Data Olahan 2024

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.362	5.622		2.377	.023
	SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (X1)	.693	.197	.482	3.521	.001

	PENGENDALIAN INTERNAL (X2)	.604	.214	.387	2.824	.008
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)						

Dari hasil analisis tabel 5 pada kolom Unstandardized Coefficients (B), tertera nilai constant B sebesar 13,362, koefisien Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Sistem Pengendalian Internal (X2) sebesar 0,604. Dengan demikian dapat ditulis persamaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah: $Y = 13.362 + 0.693 X_1 + 0.604 X_2 + e$. Berdasarkan hasil persamaan regresi, maka dapat diuraikan sebagai berikut.

Persamaan nilai konstanta hasil yang diperoleh adalah 13,362, artinya jika variabel bebas yaitu sistem informasi akuntansi, dan pengendalian internal tidak berubah atau konstan, maka nilai kinerja karyawan BRI akan sebesar 13,362. Koefisien variabel Sistem Informasi Akuntansi bernilai positif 0,693, yang berarti apabila variabel Sistem Informasi Akuntansi bertambah maka variabel dependen kinerja karyawan akan mengalami kenaikan senilai 0,693 dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan. Koefisien variabel Pengendalian Internal bernilai positif 0,604 yang maknanya apabila variabel pengendalian internal bertambah maka akan menaikkan variabel kualitas laporan keuangan desa senilai 0,604 dengan perkiraan variabel lain dalam keadaan konstan.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Uji Statistik t (Uji Signifikansi Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t

Sumber: Data Olahan 2024

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.362	5.622		2.377	.023
	SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (X1)	.693	.197	.482	3.521	.001
	PENGENDALIAN INTERNAL (X2)	.604	.214	.387	2.824	.008
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)						

Persamaan regresi di atas memiliki makna sebagai berikut :

Hasil analisis uji t untuk variabel sistem informasi akuntansi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar $3,521 > t$ tabel 2.02619 dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di BRI Kantor Cabang Gorontalo.

Hasil analisis uji t untuk variabel pengendalian internal (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar $2,824 > t$ tabel 2.02619 dengan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di BRI Kantor Cabang Gorontalo.

Uji Statistik F (Uji Signifikansi Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

Sumber: Data Olahan 2024

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2049.569	2	1024.784	33.201	.000^b
	Residual	1142.031	37	30.866		
	Total	3191.600	39			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)						
b. Predictors: (Constant), PENGENDALIAN INTERNAL (X2), SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (X1)						

Dari tabel di atas diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel ($33,201 > 2,75$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama bahwa Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Pengendalian Internal (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber: Data Olahan 2024

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.623	5.556
a. Predictors: (Constant), PENGENDALIAN INTERNAL (X2), SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (X1)				

Jika dilihat pada Adjusted R Square senilai 0,623 yang artinya variabel sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 62,3% sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat sistem informasi akuntansi yang dimiliki oleh Bank BRI Kantor Cabang Gorontalo, semakin meningkat pula kemampuan karyawan dalam menyusun laporan keuangan yang berkualitas. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang efektif, karyawan dapat lebih efisien dan akurat dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya berdampak positif dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini mencerminkan konsep dasar dari teori agensi (Larasati & Puspitasari, 2019) dalam pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Teori agensi menekankan pentingnya struktur dan sistem pengendalian dalam memfasilitasi hubungan agen-prinsipal yang efisien. Dalam hal ini, sistem informasi akuntansi berperan sebagai alat pengendalian yang memungkinkan manajemen (prinsipal) untuk memantau dan mengelola kinerja karyawan (agen) secara lebih efektif. Selain itu, hasil penelitian tersebut juga secara langsung mendukung konsep *job performance* (Susanto, 2022) dalam kinerja karyawan. *Job performance* adalah kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan menggunakan sistem informasi akuntansi yang efektif, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam menyusun laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu, yang merupakan aspek penting dari *job performance* dalam bidang akuntansi dan keuangan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Septi Wulandari & Andi, Kiagus Widiyanti, 2022) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan penelitiannya (Asmana, 2022) yang menekankan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring, 2022) yang juga mendukung bahwa peningkatan sistem informasi akuntansi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal yang optimal oleh karyawan BRI memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) dapat diterima. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengendalian internal yang optimal oleh karyawan BRI memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja mereka. Dengan adanya pengendalian internal yang efektif, karyawan mampu menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien dan akurat, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan mereka. Dukungan dari penelitian ini memperkuat bahwa penerapan pengendalian internal yang baik dalam lingkungan kerja dapat memberikan manfaat yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan, sejalan dengan tujuan untuk mencapai hasil yang optimal dalam operasional perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan teori agensi (Larasati & Puspitasari, 2019) yang menekankan pentingnya struktur dan sistem pengendalian dalam memfasilitasi hubungan agen-prinsipal yang efisien. Dalam hal ini, pengendalian internal yang optimal oleh karyawan Bank BRI Kantor Cabang Gorontalo berperan sebagai mekanisme pengendalian yang memungkinkan manajemen (prinsipal) untuk memantau dan mengelola kinerja karyawan (agen) secara lebih efektif. Dukungan dari penelitian ini memberikan penguatan terhadap relevansi teori agensi dalam pengendalian internal, di mana implementasi pengendalian yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian tersebut juga secara langsung mendukung teori *job performance* dalam kinerja karyawan. *Job performance* mengacu pada kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan kerja yang ditetapkan oleh organisasi (Aqmal, 2018; Susanto, 2022). Dengan adanya pengendalian internal yang efektif, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas dengan lebih efisien dan akurat, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Ainisha, 2022) yang menunjukkan bahwa pengendalian internal memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta mendukung hasil penelitian (Hamdani et al., 2024) yang juga menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan dukungan terhadap hipotesis keempat (H3) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi, dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sistem informasi

akuntansi yang efektif dan pengendalian internal yang optimal secara bersama-sama memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja karyawan dalam menyusun laporan keuangan yang berkualitas serta menjalankan tugas-tugas operasional dengan lebih efisien. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa integrasi yang baik antara sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Gorontalo.

Hasil penelitian ini secara konsisten mendukung teori agensi (Larasati & Puspitasari, 2019), integrasi yang baik antara sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal mencerminkan upaya untuk membangun hubungan yang efisien antara manajemen sebagai prinsipal dan karyawan sebagai agen. Dengan adanya sistem yang efektif untuk memberikan informasi yang relevan dan akurat serta kerangka kerja yang diperlukan untuk mengelola tugas-tugas operasional, karyawan menjadi lebih terlibat dan mampu mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Hal ini sejalan dengan teori *job performance* (Susanto, 2022), di mana karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka dalam menyusun laporan keuangan yang berkualitas dan menjalankan tugas-tugas operasional dengan efisiensi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kontribusi mereka terhadap kesuksesan bank.

Temuan penelitian ini konsisten dan sejalan dengan temuan (Rampengan & Prayanthi, 2022) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan serupa juga didukung oleh penelitian (Patraini et al., 2021) membuktikan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ainisha, 2022) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi di Bank BRI Kantor Cabang Gorontalo memiliki kinerja yang baik dalam memberikan data dan informasi yang tepat dan akurat, terutama dalam indikator akurat, Pengendalian internal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dua indikator variabel pengendalian internal di Bank BRI Kantor Cabang Gorontalo, yaitu penilaian risiko dan pemantauan, memperoleh nilai rata-rata yang baik, menandakan keberhasilan bank dalam mengidentifikasi risiko secara tepat dan menjalankan pemantauan yang efisien, Dan Sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Nilai rata-rata menunjukkan kualitas baik pada indikator

kualitas karyawan, sebagian karena fokus manajemen pada peningkatan kompetensi dan budaya kerja yang mendukung standar kualitas tinggi. Meskipun begitu, indikator seperti disiplin kerja, inisiatif, efisiensi, kepemimpinan, ketelitian, kejujuran, dan kreativitas memperoleh skor cukup baik, menunjukkan tingkat yang memadai dalam kemampuan dan perilaku karyawan, meskipun ada ruang untuk perbaikan.

Pihak Bank BRI disarankan untuk meningkatkan Sistem informasi akuntansi dengan memperhatikan indikator tepat waktu, relevan, dan lengkap dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pihak Bank BRI disarankan untuk meningkatkan pengendalian internal dengan memperhatikan indikator lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, serta informasi dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian lanjutan, sebaiknya peneliti memperhatikan indikator-indikator dan mempertimbangkan variabel lain untuk mendukung penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainisha, M. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(12). <https://doi.org/10.32670/Fairvalue.V4i12.1992>
- Aqmal, I. U., Soewarno, N. 2018. The Mediating Impact of Psychological Capital and Job Relevant Information on The Influence of Budget Participation against Job Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. Volume 6. Issue 11. Hal. 1-14.
- Asmana. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri Persero Tbk, Di Jakarta Selatan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 97–103.
- Dewi, S. P. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb. Group). *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 1(9), 1689–1699.
- Dwiyanti, S. (2021). *Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kcp Pulo Brayan*.
- Hamdani, N., Amlia, W. R., & Sidarta, A. L. (2024). *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Indofood Sukses Makmur Tbk Cabang Lampung*. 14(1), 145–151.
- Larasati, D., & Puspitasari, W. (2019). Pengaruh Pengalaman, Independensi, Skeptisisme Profesional Auditor, Penerapan Etika, Dan Beban Kerja Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan. *Jurnal Akuntansi*

Trisakti, 6(1), 31–42. <https://doi.org/10.25105/Jat.V6i1.4845>

Lathifah, N. (2021). *Konsep Dan Praktik Sistem Pengendalian Internal*. Cv Insan Cendekia Mandiri.

Lestari, P. P., Romli, H., & Anggraini, L. D. (2022). The Influence Of Accounting Information Systems And Internal Control On Employee Performance (Case Study At Pt Sriwijaya Distribusindo Raya). *International Journal Of Community Service & Engagement*, 3(2), 79–83. <https://doi.org/10.47747/Ijcse.V3i2.722>

Mulyadi. (2019). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta:Salemba Empat.

Nasution, P. (2015). *Peranan Dan Manfaat Sistem Informasi Akuntansi Pada Pt. Bank Sumut Kantor Pusat Medan*.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/Jin.V3i1.361>

Patraini, F. S., Dewi, F. G., & Sukmasari, D. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 26(1), 12–21. <https://doi.org/10.23960/Jak.V26i1.237>

Rampengan, E., & Prayanthi, I. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial*, 21(2), 145–152.

Sembiring, K. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Federal International Finance Cabang Pamanukan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 11736–11743.

Septi Wulandari, N. N., & Andi, Kiagus Widiyanti, A. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Di Lampung Selatan. *Jurnal Neraca: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Ekonomi Akuntansi*, 6(1), 15. <https://doi.org/10.31851/Neraca.V6i1.7824>

Seyla Taradipa, P. (N.D.). Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt.Bank Panin Tbk Cabang Kendari. *Jurnal Akuntansi*, 27–38.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (24th Ed.). Alfabeta.

Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Zzz. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan ...*, 2(3), 46–60. <http://journal.sinov.id/index.php/Jurimbik/Article/View/254%0ahttp://journal.sinov.id/index.php/Jurimbik/Article/Download/254/219>

Tugiman, H. (2006). *Standar Profesional Audit Internal*. Yogyakarta: Kanisius.