



## Pengaruh Efektivitas SIA, Tingkat Kompetensi SDM Dan Penerapan SPI Terhadap Kinerja Perusahaan

Berliana Ayu Meilinda<sup>1</sup>, Umaimah<sup>2</sup>,

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Gresik, Jl. Sumatra 101, Gresik. Indonesia

---

### ABSTRACT

---

*This study examines how the effectiveness of accounting information systems, human resource competence, and the application of internal control systems influence the performance of several chemical manufacturing firms in Gresik under Group X. Using a quantitative approach, questionnaires were distributed to 72 respondents directly involved in information management, control activities, and operational functions. Data were analyzed via SmartPLS to assess validity, reliability, and relationships among variables. Results indicate that all three factors have a positive and significant impact on company performance individually and jointly, suggesting that productivity and operational quality improve when information systems function effectively, personnel are adequately skilled, and internal controls are consistently applied. These findings highlight that robust information structures, competent human resources, and integrated internal controls are key drivers of organizational performance and competitiveness.*

*Type of Paper: Empirical*

*Keywords: accounting information system, HR competency, internal control, company performance.*

---

### 1. Pengantar

Kinerja suatu perusahaan dapat dipahami sebagai gambaran sejauh mana organisasi bisnis mampu mewujudkan sasaran yang telah direncanakan, baik yang berkaitan dengan hasil keuangan, proses operasional, maupun keberlangsungan usaha. Dalam bidang akuntansi, penilaian kinerja tidak terbatas pada perolehan laba, melainkan juga meliputi mutu pengungkapan data finansial maupun nonfinansial yang memiliki derajat keterandalan tinggi. sebagai dasar pertimbangan bagi manajemen dalam membuat keputusan. Akuntansi berperan penting sebagai sistem informasi yang menyediakan data keuangan relevan bagi pihak internal maupun eksternal dalam menilai efektivitas dan efisiensi aktivitas perusahaan. Dalam era bisnis modern yang ditandai oleh persaingan ketat dan perubahan lingkungan yang dinamis, pencapaian kinerja optimal menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan. Namun, pada kenyataannya banyak perusahaan masih menghadapi kesulitan dalam menjaga konsistensi

---

<sup>1</sup>Kontak Penulis:

E-mail: [berlianaayu111@gmail.com](mailto:berlianaayu111@gmail.com)

Afiliasi: Universitas Muhammadiyah Gresik

performa yang diharapkan. Ketidaktercapaian target sering kali disebabkan oleh kelemahan pada sistem pendukung serta keterbatasan kemampuan internal perusahaan (Az Zahra & Putra, 2024). Kondisi ini semakin kompleks seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi dan meningkatnya tuntutan efisiensi, yang menuntut perusahaan untuk terus berinovasi serta menyesuaikan pengelolaan sumber dayanya. (Wibisono et al., 2025). Dengan demikian, penguatan capaian kinerja korporasi tidak dapat dilepaskan dari peran sistem akuntansi dan sumber daya yang menopang aktivitas entitas bisnis..

Peran Sistem Informasi Akuntansi (SIA) sangat krusial dalam mendukung pencapaian kinerja entitas bisnis. SIA memiliki fungsi strategis sebagai infrastruktur utama yang mengolah data keuangan menjadi informasi bernilai bagi pengambilan keputusan manajerial. Efektivitas sistem ini berkontribusi terhadap peningkatan ketepatan pelaporan keuangan, percepatan proses pengambilan keputusan, serta efisiensi operasional secara keseluruhan. Penerapan SIA yang optimal memungkinkan perusahaan memantau performa bisnis secara real-time dan melakukan evaluasi kinerja dengan lebih responsif. Sejumlah studi menemukan bahwa efektivitas SIA berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Az Zahra & Putra, 2024), meskipun penelitian lain menemukan bahwa penerapan SIA tidak selalu memberikan dampak berarti terhadap kinerja perusahaan (Putri & Endiana, 2020). Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas SIA sangat bergantung pada faktor-faktor kontekstual tertentu, sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk memahami mekanisme pengaruhnya secara lebih komprehensif.

Lebih lanjut, efektivitas SIA dalam meningkatkan kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang mengoperasikannya. Kompetensi SDM menjadi faktor kunci yang membentuk kemampuan pengguna dalam memanfaatkan sistem secara maksimal. SDM dengan keterampilan teknis dan analitis yang memadai dapat mengolah sistem secara tepat sehingga menghasilkan informasi yang relevan bagi proses manajerial. Individu yang kompeten juga cenderung mampu mendeteksi potensi masalah lebih awal dan memberikan solusi yang sesuai, sehingga kesalahan operasional dapat ditekan dan kinerja perusahaan meningkat. Temuan empiris menunjukkan bahwa kemampuan SDM turut memberikan kontribusi signifikan terhadap performa finansial organisasi (Jamaluddin et al., 2023). Namun, kompetensi tersebut tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja apabila dukungan manajerial dan kondisi kerja tidak mendukung penerapannya secara optimal (Wibisono et al., 2025). Dengan demikian, hubungan antara kompetensi SDM dan kinerja organisasi bersifat kompleks karena dipengaruhi oleh faktor mediasi dan dinamika internal yang berkembang dalam organisasi.

Selain kompetensi SDM, keberhasilan perusahaan dalam mencapai kinerja yang optimal juga dipengaruhi oleh sistem pengawasan yang diterapkan secara konsisten. Dalam konteks ini, Sistem Pengendalian Internal (SPI) berfungsi sebagai instrumen yang memastikan bahwa proses operasional berjalan selaras dengan ketentuan, regulasi, dan pedoman kerja yang telah ditetapkan. Implementasi SPI yang efektif dapat menekan potensi penyimpangan, mengurangi risiko kecurangan, serta memperkuat akuntabilitas dalam pelaksanaan tanggung jawab. Selain itu, keberadaan sistem pengendalian yang baik turut mendorong disiplin kerja serta konsistensi dalam pelaksanaan fungsi manajerial. Beberapa penelitian membuktikan bahwa penerapan SPI yang kuat berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan melalui peningkatan reliabilitas laporan keuangan dan efektivitas proses operasional (Purwaningsih, 2021). Namun, terdapat pula temuan yang menunjukkan bahwa SPI tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (Rachman et al., 2022). Perbedaan hasil temuan tersebut mengindikasikan bahwa keberhasilan SPI sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmen pimpinan, kepatuhan terhadap prosedur, serta budaya pengendalian yang diterapkan dalam perusahaan.

Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal yang saling berkaitan, terutama efektivitas infrastruktur informasi akuntansi, kualitas kapabilitas personel, serta mekanisme pengawasan operasional yang diterapkan. Ketiga aspek tersebut berperan penting dalam memastikan proses akuntansi dan pelaporan keuangan berjalan secara efisien, akurat, dan akuntabel. Namun, tidak semua perusahaan mampu menerapkannya secara seimbang, sehingga berdampak pada stabilitas dan keandalan kinerja organisasi.

Kajian terdahulu menunjukkan bahwa perhatian para peneliti lebih banyak diarahkan pada konteks koperasi, instansi pemerintah, maupun organisasi jasa, sedangkan studi di industri manufaktur kimia masih terbatas. Padahal, sektor ini memiliki kompleksitas tinggi karena

melibatkan proses produksi berlapis, penggunaan bahan kimia berisiko, serta pengawasan mutu dan keselamatan kerja yang ketat. Kondisi tersebut menuntut sistem informasi akuntansi yang terintegrasi, SDM yang kompeten, dan pengendalian internal yang kuat agar aktivitas produksi dan pelaporan keuangan dapat berjalan efektif.

Dengan mempertimbangkan konteks tersebut, penelitian ini difokuskan pada pengujian empiris keterkaitan antara efektivitas sistem informasi akuntansi, kompetensi sumber daya manusia, serta penerapan pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan, khususnya pada sejumlah perusahaan manufaktur kimia di Gresik yang beroperasi dalam lingkup grup X. Hasilnya diharapkan memberikan pemahaman komprehensif mengenai faktor internal yang memengaruhi kinerja, sekaligus menjadi dasar dalam memperkuat sistem informasi, kompetensi, dan pengendalian internal pada entitas tersebut.

## 2. Literature Review

### 2.1 Teori Sistem (*Systems Theory*)

Konsep Sistem yang diperkenalkan oleh Bertalanffy menyatakan bahwa suatu sistem tersusun dari elemen-elemen yang saling bergantung untuk mencapai tujuan bersama (Bertalanffy, 1950). Katz dan Kahn kemudian mengembangkan konsep ini dengan memandang organisasi sebagai sistem terbuka yang memproses input menjadi output melalui interaksi dengan lingkungannya (Katz & Kahn, 1966). Efektivitas organisasi bergantung pada kinerja setiap subsistem, karena gangguan pada satu bagian dapat memengaruhi hasil keseluruhan (Boulding, 1956). Dalam perusahaan, subsistem tersebut meliputi sumber daya manusia, sistem informasi akuntansi, dan mekanisme pengendalian internal yang saling mendukung untuk menjaga stabilitas organisasi (Mardini et al., 2022). Teori Sistem digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan keterkaitan antara efektivitas SIA, kompetensi SDM, dan penerapan SPI dalam membangun sistem organisasi yang efisien (Anriva, 2024).

### 2.2 *Resource-Based View (RBV)*

*Teori Resource-Based View (RBV)* diperkenalkan oleh Wernerfelt (1984) dan dikembangkan oleh Barney (1991). *Resource-Based View (RBV)* menggarisbawahi bahwa kapabilitas yang bersifat intra-organisasi merupakan kunci utama untuk memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Wernerfelt, 1984). Sumber daya tersebut dapat berupa aset fisik maupun nonfisik, termasuk teknologi, keahlian karyawan, dan sistem manajemen (Grant, 1991). Suatu sumber daya dapat menciptakan keunggulan jika memiliki nilai strategis, sulit ditemukan pada pihak lain, tidak mudah ditiru, serta tidak dapat digantikan oleh alternatif lain (Barney, 1991). Pada studi ini, efektivitas SIA, kompetensi SDM, dan penerapan SPI diperlakukan sebagai sumber daya strategis yang dapat memperkuat posisi kompetitif perusahaan ketika dikelola secara optimal (Putri & Endiana, 2020). RBV digunakan karena menegaskan bahwa keunggulan organisasi tidak semata bergantung pada kondisi luar, melainkan pada pemanfaatan aset internal yang optimal (Barney, 1991).

### 2.3 *Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA)*

Efektivitas SIA mencerminkan kemampuan sistem dalam menghasilkan informasi keuangan yang presisi, bernilai guna, tersedia tepat waktu, dan dapat diandalkan untuk menunjang proses penetapan keputusan. (Putri & Endiana, 2020). SIA yang berfungsi dengan baik menjadi instrumen inti untuk pengendalian, perencanaan, dan pelaporan keuangan. Sistem yang andal tidak hanya mempercepat proses operasional, tetapi juga memperkuat dasar keputusan manajerial. (Az Zahra & Putra, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa efektivitas SIA secara signifikan meningkatkan kinerja perusahaan dengan memperkuat sistem pengendalian dan mengurangi tingkat kesalahan pencatatan (Zohry & Al-Dhubaibi, 2024). Dalam pandangan RBV, efektivitas SIA dipandang sebagai aset bernilai karena memadukan teknologi, prosedur, dan kompetensi SDM yang khas dalam organisasi (Frisky et al., 2023). Berdasarkan Teori Sistem, SIA menjadi subsistem informasi yang menghubungkan seluruh bagian organisasi untuk memastikan koordinasi berjalan dengan baik (Anriva, 2024).

## 2.4 Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Kompetensi SDM mencerminkan kombinasi wawasan, kemampuan teknis, dan perilaku kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara optimal (Pratomo et al., 2022). SDM yang kompeten mampu mengelola sistem informasi, memahami laporan keuangan, dan menerapkan prosedur pengendalian internal dengan benar. Kemampuan SDM berperan krusial dalam berjalannya sistem informasi akuntansi serta berfungsinya pengendalian internal (Sandywan et al., 2023). Temuan studi mengindikasikan bahwa penguatan kompetensi SDM melalui pelatihan dan pengalaman kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan (Jamaluddin et al., 2023). Dalam perspektif RBV, kompetensi SDM merupakan aset yang bernilai dan sulit ditiru karena terbentuk dari kombinasi pengalaman, pendidikan, serta budaya organisasi (Budiastuti & Versia, 2020). Dari sisi Teori Sistem, SDM menjadi penggerak utama yang menghubungkan dan mengoperasikan berbagai subsistem dalam organisasi agar berfungsi secara harmonis (Anriva, 2024).

## 2.5 Penerapan Sistem Pengendalian Internal (SPI)

Sistem Pengendalian Internal (SPI) merupakan mekanisme aturan dan langkah kerja yang disusun untuk menjaga efektivitas operasional, melindungi aset, serta memastikan keandalan informasi keuangan (Purwaningsih, 2021). SPI berperan sebagai perangkat yang memastikan proses bisnis berjalan andal dan sesuai ketentuan. Temuan empiris juga mengindikasikan bahwa SPI yang berjalan efektif dapat meningkatkan efisiensi operasi serta hasil keuangan entitas (Rachman et al., 2022). Penelitian lain juga menyatakan bahwa sistem pengendalian internal yang kuat meningkatkan keandalan informasi keuangan serta kepercayaan manajemen terhadap laporan keuangan (Faisal et al., 2023). Dalam konteks RBV, SPI merupakan kapabilitas organisasi yang bernilai karena bersifat kompleks, unik, dan sulit ditiru oleh pesaing (Faisal et al., 2023). Sementara dalam kerangka Teori Sistem, SPI berfungsi sebagai subsistem kontrol yang menjaga keseimbangan, stabilitas, dan keterpaduan antarbagian dalam organisasi (Mardini et al., 2022).

## 2.6 Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan menggambarkan kemampuan organisasi dalam mencapai sasaran finansial dan nonfinansial. Pengukurannya dapat menggunakan indikator keuangan seperti profitabilitas, ROA, ROE, pertumbuhan pendapatan, dan likuiditas, serta indikator nonkeuangan seperti produktivitas dan kepuasan pelanggan (Az Zahra & Putra, 2024). Selain dipengaruhi faktor eksternal, kinerja juga ditentukan oleh efektivitas sistem internal. Perusahaan dengan SIA yang baik, SDM kompeten, dan pengendalian internal yang kuat umumnya menunjukkan kinerja lebih tinggi (Nguyen & Nguyen, 2020). Budaya organisasi dan tata kelola yang tepat turut memperkuat keterkaitan antar faktor tersebut (Budiastuti & Versia, 2020). Dalam kerangka RBV, kinerja merupakan hasil dari pengelolaan optimal terhadap sumber daya bernilai dan sulit ditiru, termasuk efektivitas SIA, kompetensi SDM, dan penerapan SPI (Barney, 1991). Berdasarkan Teori Sistem, kinerja yang baik mencerminkan sinergi antar subsistem dalam organisasi (A. Darmawan, 2022).

## 2.7 Hipotesis Penelitian

### 2.7.1 Pengaruh Efektivitas sistem informasi Akuntansi terhadap Kinerja Perusahaan

Sistem informasi akuntansi (SIA) dipandang sebagai sumber daya strategis karena dapat memproduksi keluaran informasi yang akurat serta relevan dalam menopang proses penentuan kebijakan. Dalam perspektif Resource-Based View (RBV), SIA yang berfungsi optimal menjadi aset nonfisik yang sukar ditiru dan dapat mendorong terbentuknya posisi kompetitif yang dapat dipertahankan (Barney, 1991). Dalam perspektif Teori Sistem, SIA berperan sebagai subsistem penting yang menghubungkan setiap bagian organisasi agar kegiatan operasional dan pelaporan keuangan dapat berjalan secara terkoordinasi dan efisien (Katz & Kahn, 1966). Temuan empiris mengindikasikan bahwa SIA yang berjalan secara efektif dapat mempercepat proses bisnis dan mendorong peningkatan kinerja entitas (Prastika & Purnomo,

2020). Penelitian lainnya menemukan bahwa penerapan SIA yang efektif meningkatkan efisiensi proses bisnis dan produktivitas organisasi (Rizaldi, 2019). Di samping itu, ketersediaan data yang presisi serta tersampaikan pada momentum yang semestinya, membantu mempercepat proses penentuan kebijakan serta meningkatkan performa organisasi (Riadi, 2022). Dengan demikian, efektivitas SIA menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja dan daya saing perusahaan (Agnes et al., 2024).

H<sub>1</sub>: Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

### 2.7.2 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci yang menentukan capaian sebuah organisasi. Dalam pandangan Resource-Based View (RBV), SDM dengan kompetensi unggul dipandang sebagai aset bernilai karena keahliannya bersifat unik dan sulit ditiru (Grant, 1991). Berdasarkan Teori Sistem, SDM juga menjadi elemen kunci yang menjaga keterpaduan fungsi organisasi agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan berkelanjutan (Bertalanffy, 1950). Sejumlah studi menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan teknis dan akuntansi karyawan dapat memperbaiki kualitas pelaporan keuangan serta sistem pengendalian internal (Subadriyah & Rohman, 2020). Program pelatihan dan pengembangan SDM pun terbukti meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi (Animah et al., 2020). Penelitian lain mengungkapkan bahwa kombinasi kompetensi SDM dan pemanfaatan teknologi informasi mampu mendorong efisiensi operasional perusahaan (Ammy Baihaqi, 2025). Selain itu, SDM yang andal mampu meningkatkan efektivitas sistem informasi dan pengendalian internal, sehingga memberi dampak langsung pada capaian kinerja organisasi (Govinda et al., 2022).

H<sub>2</sub>: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

### 2.7.3 Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Perusahaan

Sistem pengendalian internal (SPI) berfungsi sebagai mekanisme yang memastikan aktivitas organisasi berlangsung sesuai ketentuan yang ditetapkan. Berdasarkan Teori Sistem, SPI berfungsi menjaga stabilitas proses sehingga operasional dapat berlangsung efektif dan efisien (Katz & Kahn, 1966). Dalam kerangka Resource-Based View (RBV), SPI dipandang sebagai kapabilitas bernilai karena menyatukan kebijakan, budaya pengawasan, dan prosedur kontrol yang terstruktur (Barney, 1991). Berbagai bukti empiris menunjukkan bahwa SPI yang berjalan dengan baik mampu menurunkan risiko kesalahan operasional dan meningkatkan efisiensi bisnis (Agnes et al., 2024). Peningkatan kualitas laporan keuangan dan kinerja perusahaan, khususnya pada industri manufaktur, juga dikaitkan dengan penguatan SPI (Siregar et al., 2024). Selain itu, penerapan SPI yang berkesinambungan dapat memperkuat akuntabilitas dan efektivitas manajerial (Purwaningsih, 2021). Integrasi SPI dengan peningkatan kompetensi SDM turut memberikan kontribusi pada efektivitas operasional dan kinerja perusahaan (Efalba & Nusa, 2019).

H<sub>3</sub>: Penerapan sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

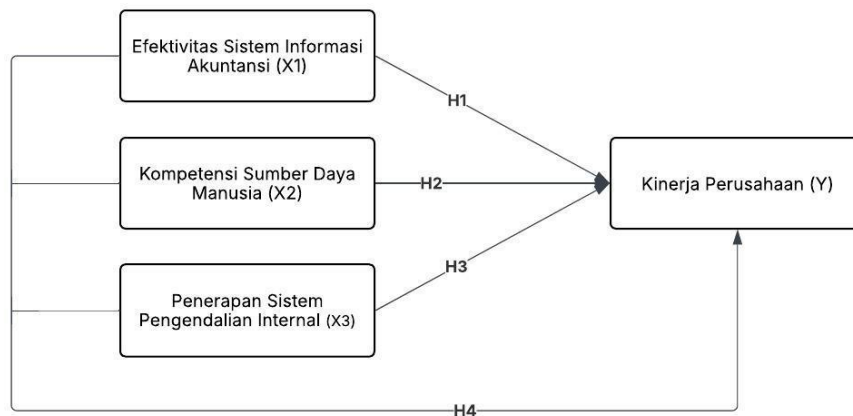
### 2.7.4 Pengaruh Efektivitas sistem informasi akuntansi, tingkat kompetensi sumber daya manusia, dan penerapan sistem pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan.

Dalam Teori Sistem, suatu entitas terdiri dari beberapa subsistem termasuk SIA, SDM, dan SPI yang harus bekerja selaras untuk mencapai efektivitas menyeluruh (Bertalanffy, 1950). Gangguan pada satu subsistem dapat menurunkan kinerja organisasi. menegaskan bahwa perpaduan sumber daya internal yang bernilai dan saling mendukung dapat menghasilkan keunggulan kompetitif berkelanjutan (Wernerfelt, 1984). Dengan demikian, sinergi antara efektivitas SIA, kompetensi SDM, dan penerapan SPI menjadi penentu penting bagi peningkatan kinerja perusahaan. Temuan empiris mengindikasikan bahwa perpaduan SIA yang berfungsi optimal dengan SDM yang mumpuni mampu menghasilkan informasi yang lebih andal dan mendukung keputusan secara lebih cepat (Sumarsono & Syaiful, 2025). Temuan lain mengindikasikan bahwa SPI yang dijalankan bersama SIA yang baik dan SDM yang memadai

mampu meningkatkan efisiensi proses dan hasil kinerja (Anggraini et al., 2024). Studi tambahan juga membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh simultan terhadap perbaikan proses bisnis dan kinerja perusahaan (Sinosi & Prayitno, 2025). Penelitian lain mempertegas bahwa penguatan SIA, SPI, dan pengembangan SDM dapat menciptakan kapabilitas organisasi yang adaptif dan mendukung peningkatan kinerja berkelanjutan (Agnes et al., 2024)

H4: Efektivitas sistem informasi akuntansi, tingkat kompetensi sumber daya manusia, dan penerapan sistem pengendalian internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

## 2.8 Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Riset ini melibatkan 72 karyawan dari sejumlah perusahaan manufaktur kimia yang berada di Gresik dan di bawah naungan Group X, dengan fokus pada pegawai di bagian akuntansi/keuangan, audit internal, Sistem Informasi/IT, purchasing, dan HRD. Pemilihan sampel dilakukan secara purposive, dengan kriteria karyawan yang menggunakan atau berkaitan langsung dengan sistem informasi akuntansi, terlibat dalam pengendalian internal atau proses pelaporan keuangan, serta memiliki masa kerja sedikitnya satu tahun.

### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Studi ini mengandalkan data subjek yang dikumpulkan secara langsung dari sumber primer melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dari beberapa perusahaan kimia di Gresik yang berada di bawah naungan Group X.

### 3.3 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner daring kepada karyawan dari beberapa perusahaan kimia yang berada di bawah naungan Group X. Kuesioner disusun menggunakan Google Form dan dibagikan melalui media sosial agar penyebarannya lebih efisien. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

### 3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### 3.4.1 Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan merupakan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan finansial dan nonfinansial yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik tercermin dari efisiensi operasional, peningkatan produktivitas kerja, kualitas laporan keuangan, pencapaian target keuangan, serta tingkat kepuasan pelanggan dan pemangku kepentingan. Kinerja perusahaan yang kuat mencerminkan kecakapan manajemen dalam memanfaatkan sumber daya secara paling efektif untuk mempertahankan posisi kompetitif (M. Darmawan et al., 2022). Penilaiannya menggunakan skala Likert 1–5 guna mengukur persepsi responden terhadap efisiensi, produktivitas, mutu pelaporan, serta capaian target organisasi.

#### 3.4.2 Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Efektivitas sistem informasi akuntansi merujuk pada kemampuan sistem tersebut dalam menyajikan data yang presisi, relevan, tepat waktu, serta dapat dipercaya sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial. Ketika sistem ini berjalan secara memadai, mutu pelaporan keuangan dan pemanfaatan informasi oleh manajemen turut meningkat. (Putri & Endiana, 2020). Pengoperasian variabel ditaksir melalui instrumen berformat Likert dengan rentang respons 1 hingga 5, melalui pernyataan yang mencerminkan kualitas informasi yang dihasilkan, ketepatan waktu pelaporan, kemudahan akses, keandalan sistem, dan dukungan sistem terhadap pengambilan keputusan.

#### 3.4.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Kompetensi sumber daya manusia merujuk pada kecakapan individu yang meliputi penguasaan pengetahuan, keterampilan teknis, dan disposisi kerja dalam menjalankan fungsi akuntansi serta mengoperasikan sistem informasi secara optimal. SDM yang kompeten mampu menafsirkan prosedur akuntansi secara tepat, mengelola perangkat lunak informasi dengan baik, serta menunjukkan etika profesional dan tanggung jawab dalam penyelesaian setiap tugas. Kompetensi juga mencakup pengalaman kerja dan kemampuan analisis dalam memecahkan permasalahan yang muncul di bidang Akuntansi (Rahmawati et al., 2022). Proses penilaian memanfaatkan rentang Likert 1–5 sebagai penanda tingkat keberpihakan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan dimensi pengetahuan, keterampilan, etika profesional, pengalaman, serta kapasitas analitis.

#### 3.4.4 Penerapan Sistem Pengendalian Internal (SPI)

Implementasi sistem pengendalian internal menunjukkan tingkat konsistensi organisasi dalam menjalankan kebijakan serta prosedur yang dirancang untuk menjaga efektivitas operasi, keandalan informasi keuangan, dan kepatuhan terhadap regulasi. Penerapan SPI yang optimal membentuk fondasi pengendalian yang kokoh, proses identifikasi risiko yang terstruktur, aktivitas pengawasan yang memadai, serta arus informasi dan mekanisme pemantauan yang berjalan efektif di seluruh lapisan organisasi (Rahmawati et al., 2022). Variabel ini dievaluasi menggunakan skala Likert 1–5 berdasarkan persepsi responden terkait kualitas lingkungan pengendalian, aktivitas kontrol, proses komunikasi, dan sistem pemantauan.

### 3.5 Metode Analisis Data

Penelitian ini dianalisis secara kuantitatif menggunakan SmartPLS karena metode ini mampu menguji hubungan antarvariabel laten meskipun jumlah sampel terbatas. Analisis mencakup pengujian outer model untuk menilai validitas dan reliabilitas, serta inner model untuk menguji hubungan antarvariabel melalui path coefficient, R-square, dan bootstrapping. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% untuk melihat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, kompetensi SDM, dan pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan.

## 4. Hasil

Penelitian ini mengandalkan data primer yang diperoleh melalui pendistribusian instrumen survei kepada para pegawai dari beberapa perusahaan manufaktur kimia di Gresik yang berada di bawah naungan Group X. Melalui tahapan pengumpulan data, terkumpul 72 responden yang sesuai dengan kriteria sampel penelitian. Berdasarkan jenis kelamin, 58% responden merupakan laki-laki dan 41% perempuan. Dari sisi masa kerja, 23% responden telah bekerja selama 1–3 tahun, 37% selama 4–6 tahun, 25% selama 7–10 tahun, dan 13% memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Responden berasal dari beberapa divisi, yaitu Akuntansi (27%), Audit Internal (12%), Sistem Informasi/IT (15%), Purchasing (23%), dan HRD (25%).

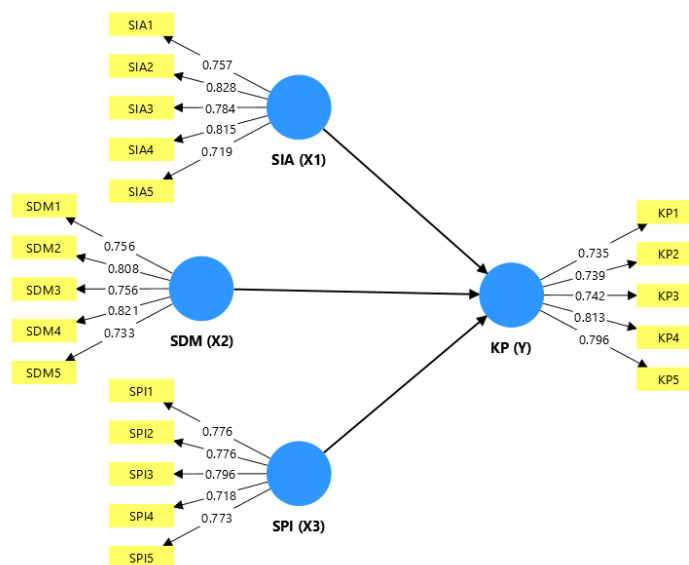
### 4.1 Uji Validitas

Uji validitas konvergen digunakan untuk menakar tingkat keterwakilan tiap indikator terhadap konstruk yang menjadi objek pengukuran. Evaluasi ini didasarkan pada dua parameter utama, yakni Average Variance Extracted (AVE) dan outer loadings. Sebuah konstruk dinyatakan lolos validitas konvergen apabila estimasi AVE-nya melampaui ambang 0,50 (Fornell & Larcker, 1981). Selain itu, indikator reflektif dinilai memadai apabila memiliki outer loading minimal 0,70, yang menandakan bahwa indikator tersebut memberikan representasi substansial terhadap konstruk (Hair et al., 2014). Hasil pengujian Average Variance Extracted (AVE) dan outer loadings:

Tabel 1. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (Ave)	Keterangan
SIA (X <sub>1</sub> )	0.611	Valid
SDM (X <sub>2</sub> )	0.601	Valid
SPI (X <sub>3</sub> )	0.590	Valid
KP (Y)	0.587	Valid

Sumber: SmartPLS, data diolah Peneliti (2025)



Gambar 2. Kerangka Penelitian

Sumber : SmartPLS, data diolah Peneliti (2025)

#### 4.2 Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dilaksanakan untuk menelaah konsistensi bagian-bagian dalam suatu instrumen dalam menggambarkan konsep yang menjadi fokus penelitian. Pada pendekatan Partial Least Squares (PLS), evaluasi reliabilitas konstruk umumnya mengacu pada dua indikator utama, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Suatu konstruk dinilai memenuhi kriteria reliabel apabila nilai CR berada di atas 0,70 dan Cronbach's Alpha melebihi 0,60 sesuai pedoman evaluasi model pengukuran reflektif (Fornell & Larcker, 1981). Selain itu, CR kerap dianggap lebih informatif karena menggambarkan tingkat konsistensi indikator dalam mengukur konstruk secara stabil (Hair et al., 2014).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha dan Composite Reliability)

variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
SIA	0.842	0.860	0.887	Reliabel
SDM	0.834	0.841	0.883	Reliabel
SPI	0.827	0.835	0.878	Reliabel
KP	0.824	0.827	0.876	Reliabel

Sumber: SmartPLS, data diolah peneliti (2025)

Merujuk pada hasil pengujian tersebut, seluruh konstruk mencatatkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 serta Composite Reliability yang melampaui 0,70. Temuan ini menegaskan bahwa masing-masing konstruk menunjukkan konsistensi internal yang memadai, sehingga instrumen penelitian dapat dianggap reliabel dan siap digunakan pada tahap analisis berikutnya.

#### 4.3 Uji Path Coefficient

Uji path coefficient digunakan untuk menilai arah dan kekuatan pengaruh antarvariabel dalam model struktural. Prosedur bootstrapping pada SmartPLS diterapkan untuk memperoleh t-statistic dan p-value. Suatu hipotesis dinyatakan didukung jika t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05 pada tingkat signifikansi 5% sesuai pedoman PLS-SEM (Hair et al., 2014). Kriteria tersebut memastikan bahwa hubungan antarvariabel diuji secara statistik tanpa bergantung pada asumsi distribusi data (Henseler et al., 2009).

Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficient

Hubungan Variabel	Original sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
SIA -> KP	0.375	2.505	0.012	Signifikan
SDM -> KP	0.245	2.356	0.019	Signifikan
SPI -> KP	0.283	2.417	0.016	Signifikan

Sumber: SmartPLS, data diolah peneliti (2025)

Temuan dari proses pengujian memperlihatkan bahwa seluruh hubungan antarvariabel memiliki t-statistic di atas 1,96 dan p-value di bawah 0,05. Temuan ini menandakan bahwa Efektivitas SIA, Kompetensi SDM, dan Penerapan SPI berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Dengan hasil tersebut, seluruh dugaan teoretik dinyatakan terpenuhi dan model struktural dianggap mampu menjelaskan hubungan kausal antarvariabel secara empiris.

#### 4.4 Uji R-Square

Uji R-Square berfungsi menaksir kapasitas variabel independen dalam menguraikan variasi yang melekat pada variabel dependen. Semakin tinggi nilai R-Square, semakin kuat daya jelaskan model tersebut. Dalam PLS-SEM, interpretasi R-Square umumnya dibagi menjadi tiga kategori, yaitu 0,75 (kuat), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah) sesuai pedoman evaluasi model struktural (Hair et al., 2014). Penilaian ini memberikan gambaran mengenai tingkat

kemampuan model dalam memaparkan hubungan antarvariabel yang dianalisis (Henseler et al., 2009).

Tabel 4. Hasil Uji R-Square

Variabel Dependen	R-square adjusted
KP	0.562

Sumber: SmartPLS, data diolah peneliti (2025)

Nilai R-Square Adjusted sebesar 0,562 mengindikasikan bahwa 56,2% variasi Kinerja Perusahaan dapat diterangkan secara simultan oleh Efektivitas SIA, Kompetensi SDM, dan Penerapan SPI. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut berkontribusi bersama dalam mempengaruhi Kinerja Perusahaan. Jika merujuk pada klasifikasi kekuatan R-Square, nilai tersebut berada pada kategori moderat, sehingga model dinilai memiliki daya jelas yang cukup memadai terhadap variabel dependennya.

## 5. Diskusi

### 5.1 Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi (SIA) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini mengisyaratkan bahwa semakin besar kualitas SIA ditinjau dari ketepatan, keandalan, dan kecepatan pengolahan Informasi semakin baik pula kemampuan perusahaan dalam mengelola operasi dan mengambil keputusan (Az Zahra & Putra, 2024).

Temuan ini sejalan dengan studi-studi sebelumnya yang menyatakan bahwa efektivitas SIA berkontribusi pada peningkatan efisiensi proses bisnis dan mutu pelaporan manajerial (Prastika & Purnomo, 2020; Putri & Endiana, 2020). Dalam konteks perusahaan manufaktur kimia di bawah Group X, keberadaan SIA yang terintegrasi sangat membantu proses pencatatan persediaan bahan baku, pemantauan proses produksi, hingga evaluasi biaya, sehingga kinerja operasional menjadi lebih terkontrol dan akurat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas SIA berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan karena mendukung penyediaan informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu dalam mendukung proses pengambilan keputusan.

### 5.2 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Perusahaan

Temuan riset memperlihatkan bahwa kompetensi SDM berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan teknis, pemahaman prosedur, dan keterampilan kerja karyawan berdampak langsung pada kualitas kinerja organisasi. Kesimpulan tersebut sejalan dengan pandangan Resource-Based View (RBV) yang menempatkan kapasitas dan keahlian tenaga kerja sebagai sumber daya strategis pembentuk keunggulan bersaing (Rizaldi, 2019).

Pengamatan ini selaras dengan temuan riset terdahulu yang menegaskan bahwa SDM yang kompeten dapat mendorong produktivitas, akurasi penyelesaian tugas, serta efektivitas proses pelaporan (Anggraini et al., 2024; Riadi, 2022). Pada perusahaan manufaktur kimia di Group X, karyawan dengan kompetensi teknis yang memadai dapat menangani sistem produksi yang kompleks, memahami alur pengendalian internal, serta memastikan proses administrasi dan pelaporan berjalan sesuai standar.

Dengan demikian, kompetensi SDM terbukti menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja perusahaan melalui peningkatan produktivitas, efektivitas kerja, dan ketelitian dalam pelaksanaan tugas.

### 5.3 Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Internal (SPI) terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa penerapan sistem pengendalian internal (SPI) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin terstruktur prosedur, pemisahan fungsi, pengawasan, serta

kepatuhan dalam SPI, semakin efektif pula kinerja organisasi. Kondisi tersebut sejalan dengan pandangan bahwa SPI yang memadai mampu menekan kesalahan, mengurangi potensi kecurangan, dan memastikan proses berjalan sesuai aturan (Jamaluddin et al., 2023).

Temuan ini juga mengonfirmasi studi sebelumnya yang menegaskan bahwa SPI yang solid dapat meningkatkan efisiensi, menurunkan risiko, dan memperbaiki mutu pelaporan keuangan (Govinda et al., 2022; Purwaningsih, 2021). Pada perusahaan manufaktur kimia di Group X, SPI memiliki peran krusial mengingat tingginya risiko dalam pengelolaan persediaan bahan baku berbahaya, proses produksi, serta pencatatan biaya. Penerapan SPI yang baik membantu menjaga integritas proses dan memastikan setiap aktivitas berjalan sesuai standar yang ditetapkan.

Dengan demikian, keberadaan SPI memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja perusahaan melalui penguatan kepatuhan, optimalisasi fungsi pengawasan, serta minimisasi kemungkinan terjadinya kesalahan operasional

#### *5.4 Pengaruh Efektivitas SIA, Kompetensi SDM, dan Penerapan SPI secara Simultan terhadap Kinerja Perusahaan*

Temuan empiris mengindikasikan bahwa Efektivitas SIA, Kompetensi SDM, dan Penerapan SPI secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan, yang ditunjukkan melalui nilai R-Square Adjusted sebesar 0.562. Ini berarti ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 56,2% variasi kinerja perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada satu aspek secara terpisah, tetapi merupakan hasil kombinasi antara kualitas sistem informasi, kemampuan SDM, dan efektivitas pengendalian internal (Animah et al., 2020).

Hasil tersebut konsisten dengan temuan penelitian terdahulu yang mengindikasikan bahwa pemanfaatan teknologi, dukungan kompetensi individu, serta mekanisme pengendalian yang memadai dapat meningkatkan efisiensi proses dan kualitas output organisasi (Rachman et al., 2022; Siregar et al., 2024). ada perusahaan manufaktur kimia yang berada di bawah naungan Group X, sinergi ketiga variabel tersebut menjadi penting mengingat karakteristik operasional yang kompleks dan kebutuhan akan pengelolaan informasi yang akurat.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa Efektivitas SIA, Kompetensi SDM, serta Penerapan SPI secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan melalui kolaborasi sistem, manusia, dan pengendalian yang saling melengkapi.

## **6. Kesimpulan**

Merujuk pada analisis yang diterapkan pada entitas manufaktur kimia di Gresik yang berada dalam naungan Group X, penelitian ini mengidentifikasi beberapa poin penting. Temuan pertama menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi yang berfungsi secara efektif mampu mendorong peningkatan kinerja perusahaan. Integrasi sistem yang baik mempercepat pemrosesan data, memperbaiki mutu informasi, dan memperkuat ketepatan keputusan manajerial. Temuan kedua mengindikasikan bahwa kompetensi sumber daya manusia turut memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja perusahaan. Tingkat pemahaman teknologi, kemampuan analitis, serta keterampilan dalam mengoperasikan sistem menjadi faktor penting yang memperkuat pencapaian tujuan operasional maupun strategis perusahaan. Ketiga, penerapan sistem pengendalian internal terbukti mampu memperkuat efektivitas proses bisnis. Mekanisme pengawasan, prosedur pemeriksaan, serta pengendalian risiko yang berjalan dengan baik memberikan dampak positif dalam menjaga keandalan informasi dan stabilitas aktivitas perusahaan.

Secara keseluruhan, ketiga variabel terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Kombinasi sistem informasi yang efektif, SDM yang kompeten, serta pengendalian internal yang kuat menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu terus memperkuat integrasi teknologi, meningkatkan kapasitas SDM, dan menjaga konsistensi penerapan pengendalian internal sebagai upaya keberlanjutan kinerja di masa mendatang.

## Referensi

- Agnes, N., Sinurat, M., & Yuniarti, E. (2024). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan ( Studi Kasus KSP XYZ )*. 2(3), 224–232.
- Ammy Baihaqi, F. (2025). Stigma : Jurnal Akuntansi dan Manajemen. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 53–60.
- Anggraini, A., Kalangi, L., & Warongan, J. D. L. (2024). *The influence of accounting information systems, internal control systems and human resource competencies on the quality of financial reports with regional government leadership style as a moderation variable (Case study of regency/city regional government in North Sulawesi Province)*. 3(2), 136–153. <https://doi.org/10.58784/cfabr.163>
- Animah, Suryantara, A. B., & Astuti, W. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 5(1), 99–109.
- Anriva, D. H. (2024). Tantangan dan Solusi Penerapan Sistem Informasi Akuntansi di Indonesia: Sebuah Analisis Tematik. *Jurnal Akuntansi*, 13(2), 97–109. <https://doi.org/10.46806/ja.v13i2.1082>
- Az Zahra, A. A., & Putra, I. N. W. A. (2024). Pengaruh Enterprise Resource Planning, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Kompetensi, dan Pengendalian Internal pada Kinerja Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi*, 34(5), 1313–1327. <https://doi.org/10.24843/eja.2024.v34.i05.p18>
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Bertalanffy, L. von. (1950). An Outline of General System Theory. *The British Journal for the Philosophy of Science*, 1(2), 134–165. <https://doi.org/10.1093/bjps/1.2.134>
- Boulding, K. E. (1956). General Systems Theory – The Skeleton of Science. *Management Science*, 2(3), 197–208. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2.3.197>
- Budiastuti, D., & Versia, V. (2020). Pengaruh Kapabilitas terhadap Keunggulan Kompetitif dan Dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan pada PT Adi Cipta, Makassar. *Binus Business Review*, 2(1), 286. <https://doi.org/10.21512/bbr.v2i1.1135>
- Darmawan, A. (2022). Pendekatan Teori Sistem dalam Efektivitas Pengendalian Internal. *Jurnal Akuntansi Aktual*, 7(3), 145–154. <https://journal.um.ac.id/index.php/aktual/article/view/17268>
- Darmawan, M., Salomon, L. L., & Kosasih, W. (2022). *Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Balanced Scorecard Dan Perencanaan Strategi Dengan Hoshin Kanri Di PT. XYZ Marcella Darmawan 1 ) , Lithrone Laricha Salomon 2 ) , Wilson Kosasih 3 )*. 10(2), 86–97.
- Efalba, D., & Nusa, I. B. S. (2019). The Effect Of Internal Control And Accounting Information System Of Management On Managerial Performance (Survey of commercial bank companies in the city of Bandung). *Elibrary Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)*, 1–14.
- Faisal, Y., Yulivianti, A. R., & Rindiani, S. D. (2023). The Effect of Internal Control Systems and Accounting Information Systems on the Quality of Financial Statements PT. Gudang Garam, Tbk and PT. Wilmar Group. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Finansial Indonesia*, 6(2), 35–50. <https://doi.org/10.31629/jiafi.v6i2.5565>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Frisky, N. S., Rahmawati, & Afrizon. (2023). the Effectiveness of Accounting Information Systems Mediates the Relationship Between the Software of Information Technology and User Competency Towards the Quality of Accounting Information. *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 8(2), 278–292. <https://doi.org/10.20473/baki.v8i2.47412>
- Govinda, P., Nasution, J., Islam, U., & Sumatera, N. (2022). *Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Kinerja*. 11, 13–28. <https://doi.org/10.26148/jaakfe.v11i2.54066>
- Grant, R. M. (1991). The Resource-Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation. *California Management Review*, 33(3), 114–135. <https://doi.org/10.2307/41166664>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications. <https://digitalcommons.kennesaw.edu/facbooks2014/39/>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling

- in International Marketing. In *Advances in International Marketing* (pp. 277–319 (range resmi Emerald)). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Jamaluddin, J., Triana, N., & Saharuddin, S. (2023). Competence Analysis of Human Resources on the Financial Performance of the Bireuen Regency Government. *Interdisciplinary Social Studies*, 2(10), 2445–2450. <https://doi.org/10.55324/iss.v2i10.504>
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The Social Psychology of Organizations*. Wiley. <https://books.google.com/books?id=ZIJ9AAAAIAAJ>
- Mardini, R., Lestira Oktaroza, M., Fadillah, S., & Nurhayati. (2022). Efektifitas sistem informasi akuntansi: meningkatkan in-role performance dan innovative performance karyawan sektor publik? *Proceeding Of National Conference On Accounting & Finance*, 4, 158–166. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol4.art21>
- Nguyen, H. T., & Nguyen, A. H. (2020). Determinants of accounting information systems quality: Empirical evidence from Vietnam. *Accounting*, 6(2), 185–198. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2019.10.004>
- Prastika, N. E., & Purnomo, D. E. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Perusahaan pada UMKM di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 15(12), 45–56. <https://jurnal.pekalongankota.go.id/index.php/litbang/article/view/86>
- Pratomo, W. N., Widyastuti, T., & ... (2022). the Effect of Competence, Training, and Supervision of Assesor Performance With Motivation As an Intervening Variable At .... *International Journal of ...*, 1919–1926. <https://dinastipub.org/DIJDBM/article/view/1154%0Ahttps://dinastipub.org/DIJDBM/article/download/1154/787>
- Purwaningsih, F. N. et al. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Perusahaan Keluarga. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(6), 1–18. <https://jurnal.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/5121>
- Putri, P. A. Y., & Endiana, I. D. M. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 179–189. <https://doi.org/10.22225/kr.11.2.1433.179-189>
- Rachman et al. (2022). Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian. *Jurnal Akuntansi*, 17, 81–90.
- Rahmawati, E., Sonita, S., Wahyu, A., Kholid, N., Sofyani, H., & Yogyakarta, M. (2022). Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah: Peran Sistem Pengendalian Internal Sebagai Pemediasi Evi. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 12(2), 346–359. <https://doi.org/10.22219/jrak.v12i2.21791>
- Riadi. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja*. 7(1), 16–21.
- Rizaldi, F. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap*. 4(10), 1–18.
- Sandywan, M., Nawangpalupi, C. B., & Pawitan, G. (2023). Human Resource Competence Towards Indonesia'S Micro & Small Enterprises' Performance . *Peer Reviewed – International Journal: International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* , 7(1), 120–128.
- Sinosi, S. M., & Prayitno, A. (2025). *Human Resource Competence and Internal Control Systems in Regional Government Financial Reporting : A Systematic Review*. 7(1), 1–8.
- Siregar, A. I., Islam, U., Sumatera, N., Nawawi, Z. M., Islam, U., Sumatera, N., Fadhilah, N., Hsb, A., Islam, U., & Sumatera, N. (2024). *Analisis Sistem Pengendalian Internal dalam Peningkatan Kualitas Laporan Keuangan ( Studi Kasus di PT . Petrokimia Kayaku ( Persero ), Tbk Cabang Tanah Karo ) Adek Iskandar Siregar Zuhrinal M Nawawi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Nur Fadhilah Ahmad Hsb*. 2(2).
- Subadriyah, & Rohman, F. (2020). Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Koperasi Simpan Pinjam Di Kabupaten Jepara. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 12(2).
- Sumarsono, I., & Syaiful, S. (2025). Informasi Keuangan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 9(1), 1334–1351. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/5183>
- Wernerfelt, B. (1984). A Resource-Based View of the Firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171–180. <https://doi.org/10.1002/smj.4250050207>
- Wibisono, S. H., Handayanto, A. J., Kusufa, F., & Wali, O. W. (2025). Financial Technology , Kemampuan Manajerial Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja

- Keuangan. *Jurnal Akuntansi Unihaz*, 8(1), 24–33.
- Zohry, A. F., & Al-Dhubaibi, A. A. S. (2024). Optimizing Business Performance Through Effective Accounting Information Systems: The Role of System Competence and Information Quality. *Journal of Risk and Financial Management*, 17(11). <https://doi.org/10.3390/jrfm17110515>