



Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Narulita Robi'atul Khumairoh ¹, Syaiful ²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Gresik, Jl Sumatra No. 101 GKB, Gresik, Indonesia

ABSTRACT

This research investigates the nexus between Accounting Information Systems, Internal Control, and Organizational Culture in shaping the workforce efficacy at PT Varia Usaha Dharma Segara. By employing a quantitative-associative framework, data were synthesized from a cohort of 35 respondents curated via purposive sampling and scrutinized through multiple linear regression analysis. Empirical evidence underscores that Internal Control serves as a statistically significant driver of employee performance ($p=0.017$), whereas the impacts of Accounting Information Systems and Organizational Culture remain statistically negligible, despite their positive directional trends ($p>0.05$). Nevertheless, the collective orchestration of these three variables exerts a profound influence on performance outcomes ($p=0.000$), with an Adjusted R Square of 0.453 suggesting that nearly half of the variance in employee productivity is attributable to these internal determinants, leaving the remainder to exogenous factors. Ultimately, these findings corroborate that robust internal control constitutes a pivotal bedrock for organizational performance, necessitating further optimization of accounting infrastructure and cultural paradigms to harmonize professional output.

Type of Paper: Empirical

Keywords: Accounting Information Systems; Internal Control; Organizational Culture; Employee Performance; Multiple Linear Regression.

1. Pengantar

Eskalasi kompetisi bisnis yang kian intensif dan fluktuatif menuntut setiap entitas bisnis untuk mengoptimalkan efektivitas serta efisiensi operasional demi menjamin keberlangsungan jangka panjang. Dalam konteks ini, performa sumber daya manusia merupakan pilar fundamental yang menopang keberhasilan alur kerja organisasi. Kinerja personel sendiri dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara dimensi teknis dan non-teknis, yang mencakup implementasi infrastruktur teknologi berbasis sistem informasi, protokol pengendalian internal, serta sistem norma maupun paradigma kultural yang mengarahkan perilaku organisasi.

^{1,2}*Kontak Penulis:

E-mail: narulita.khum04@gmail.com, syaiful@umg.ac.id

Afiliasi: Universitas Muhammadiyah Gresik

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berfungsi sebagai instrumen krusial dalam menyajikan data yang presisi dan relevan, yang secara teoretis memfasilitasi pengambilan keputusan strategis oleh karyawan. Integrasi SIA yang mumpuni mampu mengakselerasi siklus pemrosesan data keuangan mulai dari pencatatan hingga pelaporan sehingga efisiensi penyelesaian tugas dapat tercapai secara signifikan (Wayan et al., n.d.). Selain itu, kerangka pengendalian internal hadir sebagai mekanisme vital untuk menjaga integritas aset serta validitas informasi finansial, yang secara simultan menjadi tolak ukur dalam evaluasi kinerja. Sistem kontrol yang terstruktur tidak sekadar berfungsi sebagai mitigasi terhadap distorsi atau anomali operasional, tetapi juga memformalkan standar kerja yang menjadi panduan normatif bagi setiap personel (Janitra et al., 2024).

Di sisi lain, budaya organisasi beroperasi sebagai variabel non-teknis yang memiliki pengaruh inheren terhadap orientasi perilaku dan produktivitas karyawan. (Judge & Robbins, 2017) mengonseptualisasikan budaya organisasi sebagai agregasi nilai, keyakinan, dan aturan perilaku yang memandu dinamika interaksi seluruh anggota organisasi. Internalitas budaya yang positif dan konsisten diyakini mampu menyuburkan motivasi, meningkatkan komitmen profesional, serta memperkuat loyalitas yang esensial bagi pencapaian performa yang superior.

Meskipun diskursus akademis mengenai pengaruh SIA, pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap kinerja telah banyak dilakukan, terdapat anomali berupa inkonsistensi temuan empiris, khususnya saat unit analisis difokuskan pada kinerja individual. Studi-studi terdahulu sering kali menunjukkan bahwa kontribusi SIA terhadap performa individu tidak selalu signifikan, sementara variabel budaya organisasi kerap menampilkan dampak yang lebih distingtif.

Kebaharuan dalam investigasi ini terletak pada adopsi perspektif holistik yang mengonvergensi penerapan SIA, pengendalian internal, dan budaya organisasi ke dalam satu model analitis untuk memetakan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Literatur eksisting cenderung menganalisis variabel-variabel tersebut secara parsial, di mana masih terdapat divergensi hasil mengenai dampak implementasi SIA terhadap kinerja individu (Akuntansi & Akuntansi, 2022). Lebih jauh, mayoritas riset sebelumnya terbatas pada konteks UMKM, sehingga kurang merepresentasikan kompleksitas dinamika perusahaan besar yang sedang berada dalam fase akselerasi digital di Indonesia. Riset ini memperluas diskursus empiris dengan menempatkan budaya organisasi sebagai katalisator efektivitas sistem informasi dan pengendalian internal, guna memitigasi inkonsistensi temuan masa lalu sekaligus memperkaya khazanah teoretis dalam domain akuntansi manajemen dan manajemen sumber daya manusia.

Beranjak dari latar belakang tersebut, riset ini difokuskan untuk menguji peran krusial SIA dalam mengakselerasi kinerja karyawan, mengevaluasi efikasi pengendalian internal terhadap eksekusi tugas, serta menganalisis korelasi budaya organisasi terhadap perilaku profesional. Secara lebih luas, investigasi ini bertujuan untuk mengelaborasi bagaimana sinergi antara SIA dan budaya organisasi dapat memperkuat sistem pengendalian internal sebagai strategi untuk mendongkrak performa karyawan di tengah arus digitalisasi yang masif serta dinamika lingkungan bisnis yang sangat dinamis.

2. Literature Review

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dioperasionalkan sebagai arsitektur sistematis yang bertransformasi dalam mengelola siklus data finansial melalui serangkaian fase krusial, meliputi akuisisi, registrasi, retensi, serta komputasi data, guna mengonversi entitas transaksi menjadi intelijen informasi yang strategis bagi pengambilan keputusan manajerial. Sejalan dengan postulat (Romney & Steinbart, 2018), SIA memegang urgensi fundamental dalam memfasilitasi dinamika operasional korporasi, mengoptimalkan proses pengambilan keputusan eksekutif, serta menuntaskan kewajiban pelaporan kepada pemangku kepentingan eksternal.

Implementasi SIA yang terintegrasi secara optimal mampu mengeliminasi redundansi data, menghasilkan output informasi dengan tingkat presisi, kecepatan, dan validitas yang tinggi, yang pada gilirannya menyederhanakan kompleksitas tugas serta tanggung jawab personel secara efisien. Dengan demikian, kehadiran infrastruktur SIA tidak sekadar dipandang

sebagai alat bantu, melainkan sebagai determinan vital dalam mengakselerasi performa individu melalui pemenuhan kebutuhan aksesibilitas data yang relevan dan tersedia secara real-time (Susanto, 2017).

2.1.2 Pengendalian Internal

Pengendalian internal didefinisikan sebagai kerangka kerja sistemik yang dikonstruksi serta diimplementasikan oleh jajaran manajemen untuk menjamin tingkat keyakinan rasional dalam pencapaian objektif organisasional, utamanya terkait dengan optimalisasi efikasi dan efisiensi operasional, validitas pelaporan finansial, serta ketaatan terhadap koridor regulasi yang berlaku. Mengacu pada perspektif (Commission, 2013), sistem pengendalian internal terintegrasi ke dalam lima pilar esensial, yakni atmosfer lingkungan pengendalian, mitigasi penilaian risiko, kanal aktivitas pengendalian, integrasi sistem informasi dan komunikasi, serta mekanisme pemantauan yang berkelanjutan.

Eksistensi sistem pengendalian internal yang beroperasi secara pruden berfungsi sebagai katalisator dalam meminimalisir probabilitas distorsi maupun anomali kecurangan, sembari memverifikasi bahwa seluruh diskursus aktivitas organisasi selaras dengan protokol kebijakan dan standar prosedur operasional yang telah diformalkan. Lebih jauh lagi, sistem kontrol internal yang komprehensif mampu mengkristalisasi standar kerja yang lebih terstruktur, menginternalisasi kedisiplinan serta akuntabilitas personel, dan pada akhirnya menjadi instrumen strategis untuk mengakselerasi pencapaian performa kerja pada level yang lebih optimal (Jokipii, 2010).

2.1.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merepresentasikan konfigurasi sosiologis yang mencakup agregasi nilai, sistem keyakinan, norma-norma, serta pola-pola perilaku yang terinternalisasi dan diadopsi secara kolektif oleh seluruh entitas dalam ekosistem organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh (Judge & Robbins, 2017), dimensi ini berfungsi sebagai kompas normatif yang mendikte orientasi perilaku personel, baik dalam kerangka eksekusi tugas profesional maupun dalam dinamika interaksi interpersonal di lingkungan kerja.

Eksistensi budaya organisasi yang distingtif dan progresif berperan sebagai penggerak utama dalam memperkuat motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, memperkuat komitmen profesional, serta mengonstruksi loyalitas yang substansial terhadap entitas, yang pada gilirannya menjadi fondasi bagi pencapaian performa yang superior. Berbanding terbalik, defisiensi dalam kekuatan budaya organisasi berpotensi menciptakan hambatan struktural yang menghambat produktivitas, lantaran absennya kristalisasi nilai, ketiadaan arah tujuan yang presisi, serta minimnya referensi pedoman dalam menavigasi setiap aktivitas operasional (Schein, 2010).

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai manifestasi capaian output profesional yang dieksekusi oleh individu melalui pemenuhan tugas serta tanggung jawab yang terdelegasi, baik dalam dimensi kualitatif maupun kuantitatif. Berlandaskan (Mangkunegara et al., 2017), variabel kinerja dipengaruhi oleh interaksi deterministik antara kapasitas kapabilitas, dorongan motivasional, serta spektrum peluang yang tersedia bagi individu dalam menjalankan esensi pekerjaannya.

Indikasi tingginya level performa personel mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengorkestrasi aset sumber daya manusia secara efisien guna mewujudkan objektif strategis yang telah terformulasi. Oleh karena itu, sinergitas antara implementasi sistem informasi akuntansi yang teroptimasi, dukungan protokol pengendalian internal yang komprehensif, serta pembentukan ekosistem budaya organisasi yang kondusif, diproyeksikan sebagai pendorong dalam mengakselerasi performa profesional personel secara berkelanjutan (Wibowo, 2016).

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Ketersediaan terhadap data yang presisi, kontekstual, dan tersaji secara real-time melalui infrastruktur Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berfungsi sebagai instrumen vital yang memfasilitasi personel dalam mengeksekusi tugas operasional secara superior, yang pada akhirnya memicu eskalasi efektivitas serta efisiensi performa kerja (Romney & Steinbart, 2018). Integrasi sistem SIA yang mapan terbukti mampu memitigasi distorsi prosedural serta mendongkrak level produktivitas individual secara progresif. Merujuk pada diskursus empiris terdahulu, superioritas kualitas SIA terkonfirmasi sebagai katalisator krusial yang mengonstruksi peningkatan kinerja melalui penyediaan basis informasi yang valid, andal, serta terstandardisasi bagi para praktisi dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya (Fitrios, 2016; Soudani, 2012).

H₁: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Sebagaimana termaktub dalam kerangka kerja (Commission, 2013), sistem pengendalian internal dikonstruksi secara strategis untuk menjamin bahwa seluruh diskursus operasional selaras dengan koridor regulasi yang berlaku, sembari memitigasi probabilitas terjadinya distorsi atau anomali prosedural. Eksistensi mekanisme kontrol yang berjalan secara pruden berperan sebagai katalisator dalam artikulasi peran serta akuntabilitas personel, menginternalisasi etos disiplin kerja, serta mengakselerasi pencapaian performa kerja pada level yang lebih substantif. Temuan empiris ini terkonfirmasi sejalan dengan persistensi argumen dari (Amudo & Inanga, 2009), yang menegaskan adanya korelasi positif yang signifikan antara ketahanan pengendalian internal dengan eskalasi kinerja sumber daya manusia.

H₂: Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

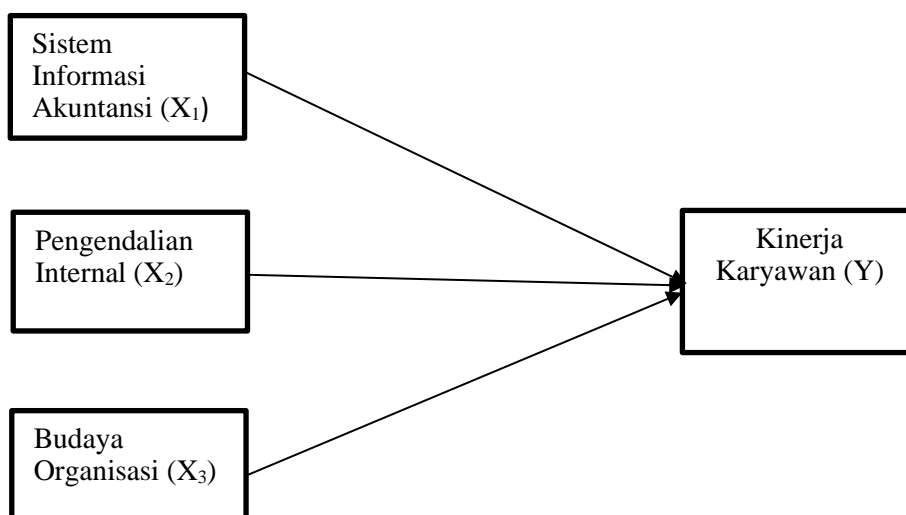
2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Sistem nilai serta kaidah operasional yang terpatri dalam entitas organisasi berfungsi sebagai kompas moral yang mengarahkan tindak-tanduk personel saat menuntaskan mandat profesionalnya. Ketika orkestrasi budaya organisasi dijalankan secara konstruktif dan ajek, hal tersebut mampu mengatalisasi gairah kerja, memperkokoh loyalitas, serta memacu keterlibatan aktif individu demi mewujudkan visi kolektif, yang pada akhirnya mengakselerasi produktivitas (Judge & Robbins, 2017). Berbagai investigasi empiris terdahulu pun secara eksplisit mengukuhkan bahwa konfigurasi budaya organisasi merupakan determinan krusial yang mengintervensi capaian kinerja tenaga kerja (Denison & Mishra, 1995; Hartnell et al., 2011).

H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Penelitian

Paradigma penelitian yang diusung dalam studi ini menggambarkan keterkaitan antara Sistem Informasi Akuntansi, mekanisme Pengendalian Internal, serta Budaya Organisasi sebagai determinan yang dihipotesiskan mampu memengaruhi variansi Kinerja Karyawan. Evaluasi analitis dikonstruksi untuk mendekonstruksi intensitas pengaruh dari ketiga variabel independen tersebut terhadap prediktor dependen baik melalui tinjauan parsial yang terisolasi maupun konvergensi simultan sebagaimana telah dirancang dalam skema arsitektur teoretis penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metode Penelitian

3.1 Pendekatan Penelitian

Studi ini mengadopsi paradigma kuantitatif melalui desain riset asosiatif guna mengeksplorasi jalinan korelasional antarvariabel yang diinvestigasi. Penggunaan metodologi kuantitatif ini dilatari oleh urgensi untuk melakukan verifikasi hipotesis serta pemetaan determinasi Sistem Informasi Akuntansi, mekanisme Pengendalian Internal, dan konfigurasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, yang seluruhnya disintesis melalui pemrosesan data numerik secara prosedural-statistik. Sejalan dengan (Sugiyono, 2019), metode asosiatif menjadi instrumen analitis dalam mengidentifikasi eksistensi hubungan serta magnitudo pengaruh di antara dua entitas variabel atau lebih. Selanjutnya, material empiris dihimpun via instrumen kuesioner terstruktur yang disebarakan kepada subjek penelitian, sebelum akhirnya didekonstruksi menggunakan teknik regresi linear berganda untuk menghasilkan justifikasi saintifik terkait signifikansi pengaruh variabel independen terhadap prediktor dependen (Ghozali, 2018).

3.2 Populasi dan sampel

Konfigurasi populasi yang menjadi lokus penelitian ini mencakup seluruh khalayak personel yang berafiliasi dengan PT Varia Usaha Dharma Segara. Berpijak pada epistemologi (Sugiyono, 2019), populasi diposisikan sebagai agregasi total unit pengamatan baik entitas objek maupun subjek yang memiliki karakteristik unik yang telah dikodifikasi secara ketat oleh peneliti sebagai fondasi krusial dalam merekonstruksi inferensi ilmiah.

Dalam mengartikulasikan arsitektur pemilihan sampel, studi ini menerapkan metodologi purposive sampling, yakni suatu mekanisme kurasi partisipan yang dilakukan dengan mendasarkan diri pada parameter kriteria spesifik yang bersifat substansial terhadap urgensi serta tujuan investigasi (Sekaran & Bougie, 2016). Kriteria inklusi bagi subjek penelitian ini difilter secara selektif pada elemen staf di PT Varia Usaha Dharma Segara yang memiliki keterikatan fungsional dengan operasionalisasi Sistem Informasi Akuntansi, sekaligus memiliki literasi serta kapabilitas pemahaman yang mendalam mengenai implementasi protokol pengendalian internal di dalam koridor ekosistem operasional perusahaan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Studi ini mengandalkan data primer sebagai episentrum bukti empiris yang dihimpun secara langsung dari subjek penelitian. Sumber data tersebut dikonstruksi melalui partisipasi aktif karyawan PT Varia Usaha Dharma Segara dalam mendiseminasikan respons mereka terhadap instrumen kuesioner yang telah dirancang. Informasi yang berhasil dijangkau merupakan manifestasi data kuantitatif yang dikuantifikasi melalui elaborasi skor jawaban responden atas serangkaian item pernyataan yang merepresentasikan variabel Sistem Informasi Akuntansi, mekanisme Pengendalian Internal, dialektika Budaya Organisasi, serta indikator Kinerja Karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Material empiris dalam riset ini dikonsolidasi via kanal data primer, yang diakuisisi melalui distribusi instrumen kuesioner kepada personel di PT Varia Usaha Dharma Segara. Prosedur akuisisi data diorkestrasi secara digital melalui platform *Google Form*, sebuah opsi taktis yang diadopsi demi memaksimalkan efisiensi alur kerja serta akselerasi perolehan data riset. Instrumen yang diaplikasikan berwujud pernyataan tertutup yang dikonstruksi secara rigid berdasarkan kristalisasi indikator dari variabel Sistem Informasi Akuntansi (X_1), Pengendalian Internal (X_2), Budaya Organisasi (X_3), serta Kinerja Karyawan (Y). Tingkat persepsi responden dikuantifikasi menggunakan skala Likert lima derajat, yang membentang dari spektrum Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju. Pasca-pengumpulan, kumpulan data tersebut menjalani fase pemrosesan dan analisis komputasional berbasis metode statistik guna melakukan pengujian krusial terhadap postulat hipotesis yang telah diformulasikan sebelumnya.

3.5 Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) diposisikan sebagai arsitektur komputasional yang memiliki fungsi fundamental dalam mengintegrasikan, memanipulasi, serta mentransformasi entitas data finansial menjadi output intelijen yang krusial bagi navigasi pengambilan keputusan manajerial. Di samping esensinya sebagai penyedia basis informasi yang presisi, sistem ini juga berperan sebagai determinan strategis dalam mengakselerasi efisiensi operasional serta menyempurnakan orientasi efektivitas manajerial dalam ekosistem organisasi (Soudani, 2012). Secara operasional, manifestasi variabel ini dikuantifikasi melalui persepsi subjektif responden mengenai tingkat user-friendliness atau kemudahan antarmuka sistem. Lebih lanjut, indikator pengukuran variabel ini juga mencakup aspek soliditas reliabilitas sistem, urgensi ketepatan waktu distribusi informasi, serta derajat relevansi informasi terhadap kebutuhan komputasi tugas profesional (Grande, 2010).

3.5.2 Pengendalian Internal

Berlandaskan (Jokipii, 2010), pengendalian internal difungsikan sebagai instrumen mekanis yang dikonstruksi secara deliberatif untuk mengarahkan entitas organisasi dalam pencapaian objektif strategis melalui tata kelola aktivitas yang tersentralisasi. Implementasi sistem kontrol ini memiliki urgensi fundamental untuk mengoptimalkan efisiensi operasional, menjamin integritas serta validitas pelaporan finansial, dan memastikan adherensi penuh terhadap koridor regulasi yang berlaku.

Dalam parameter investigasi ini, variabel pengendalian internal dikuantifikasi melalui persepsi responden mengenai artikulasi pembagian otoritas serta spesialisasi tugas di internal organisasi. Lebih jauh, variabel ini juga dinilai melalui aspek fungsional keberadaan mekanisme otorisasi transaksi serta intensitas pengawasan yang berjalan secara berkesinambungan dan komprehensif (Doyle et al., 2007).

3.5.3 Budaya Organisasi

Mengacu pada konsepsi (Denison & Mishra, 1995), budaya organisasi merepresentasikan konfigurasi sosiologis yang mencakup agregasi nilai-nilai fundamental serta norma-norma yang diadopsi secara kolektif oleh segenap entitas organisasi. Fenomena kultural ini berfungsi sebagai fondasi normatif yang mendikte pola artikulasi perilaku, metodologi kerja, serta dinamika interaksi interpersonal dalam ekosistem bisnis.

Dalam ruang lingkup operasional penelitian ini, variabel budaya organisasi dikonseptualisasikan melalui interpretasi subjektif personel mengenai internalisasi nilai-nilai kerja yang eksis di lingkungan profesionalnya. Lebih lanjut, metrik evaluasi variabel ini diproyeksikan melalui intensitas tingkat kedisiplinan, sinergitas pola kolaborasi antarpegawai, serta kedalaman komitmen profesional terhadap pencapaian objektif strategis organisasi (Shahzad et al., 2012).

3.5.4 Kinerja Karyawan

Berdasarkan paradigma (Koopmans et al., 2014), performa karyawan didefinisikan sebagai manifestasi capaian output yang terealisasi melalui eksekusi tugas profesional yang termandatkan kepada individu. Tingkat pencapaian tersebut dikonseptualisasikan melalui evaluasi terhadap kualitas presisi hasil kerja serta kuantitas akumulatif tugas yang mampu dituntaskan dalam kurun waktu yang terdefinisi.

Dalam kerangka metodologis penelitian ini, variabel kinerja karyawan dikuantifikasi melalui persepsi subjektif responden mengenai superioritas mutu hasil pekerjaan yang dicapai. Selain itu, dimensi pengukuran juga mencakup metrik efisiensi volume tugas yang terselesaikan, konsistensi terhadap deadline atau ketepatan temporal dalam penyelesaian tanggung jawab, serta manifestasi akuntabilitas personel dalam mengemban esensi pekerjaannya (Pradhan & Jena, 2017).

3.6 Pengukuran Variabel

Studi ini mengintegrasikan metodologi analisis data berbasis kuantitatif. Himpunan data yang dikumpulkan melalui instrumen kuesioner dikonversi ke dalam bentuk skor numerik menggunakan skala Likert lima derajat, kemudian ditransformasikan melalui deskripsi statistik untuk memetakan profil demografis responden serta meninjau distribusi pola respons. Sebagai prasyarat krusial sebelum melangkah ke tahap analisis inferensial, instrumen riset terlebih dahulu divalidasi melalui uji validitas serta uji reliabilitas, guna mengonfirmasi bahwa setiap indikator memiliki tingkat akurasi serta konsistensi yang presisi dalam mengukur konstruk variabel yang diteliti. Pasca-pemenuhan syarat teknis tersebut, data disintesis menggunakan kerangka regresi linear berganda untuk mengekstraksi signifikansi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, mekanisme Pengendalian Internal, serta konfigurasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Evaluasi hipotesis dilakukan melalui prosedur uji t dan uji F, sedangkan magnitudo pengaruh variabel independen dalam memprediksi variansi variabel dependen ditentukan melalui kalkulasi koefisien determinasi (R^2). Keseluruhan arsitektur komputasi serta pemrosesan data ini dianalisis dengan memanfaatkan perangkat lunak IBM SPSS Statistics.

4. Hasil

Penelitian ini memanfaatkan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Varia Usaha Dharma Segara. Dari proses pengumpulan data tersebut, sebanyak 35 karyawan bersedia menjadi responden dan memberikan informasi yang diperlukan untuk mendukung penelitian.

4.1 Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi Akuntansi (X_1)	35	13	25	20,06	3,152
Pengendalian Internal (X_2)	35	15	25	21,20	2,919
Budaya Organisasi (X_3)	35	15	25	21,69	2,720
Kinerja Karyawan (Y)	35	15	25	20,89	2,643
Valid N (listwise)	35				

Analisis statistik deskriptif diimplementasikan untuk memproyeksikan profil distribusi data penelitian, yang mencakup parameter nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), serta deviasi standar. Merujuk pada pemrosesan dataset final, studi ini melibatkan partisipasi total sebanyak 35 responden yang merupakan elemen staf perusahaan. Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X_1) mencatatkan rerata skor sebesar 20,06, dengan sebaran nilai yang membentang dari ambang minimum 13 hingga titik maksimum 25, serta diiringi deviasi standar sebesar 3,152. Temuan ini mengindikasikan bahwa implementasi infrastruktur sistem informasi akuntansi di entitas terkait telah berada pada level kualitas yang tergolong mumpuni. Selanjutnya, variabel Pengendalian Internal (X_2) merepresentasikan nilai rata-rata 21,20, dengan rentang skor antara 15 sampai 25 serta deviasi standar 2,919; data ini menunjukkan bahwa mekanisme kontrol internal telah dioperasionalkan secara cukup efektif dalam lingkungan kerja. Di sisi lain, variabel Budaya Organisasi (X_3) menunjukkan performa rata-rata skor pada angka 21,69, dengan rentang nilai yang serupa (minimum 15 hingga maksimum 25) serta deviasi standar 2,720, yang memvalidasi bahwa paradigma kultural perusahaan tergolong positif. Terakhir, variabel Kinerja Karyawan (Y) mencatatkan rerata 20,89, dengan skor ekstrem bawah 15 dan ekstrem atas 25, disertai deviasi standar sebesar 2,643. Kondisi empiris ini menegaskan bahwa tingkat performa profesional personel perusahaan telah terefleksi pada kategori yang memuaskan.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Prosedur validasi instrumen dieksekusi dengan tujuan untuk memverifikasi sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu merefleksikan serta mengukur konstruk variabel penelitian secara presisi. Ghazali (2018) menegaskan bahwa kriteria validitas suatu item dipenuhi apabila koefisien korelasi yang dihasilkan (*r*-hitung) menunjukkan nilai yang melampaui nilai kritis (*r*-tabel). Dalam konteks investigasi ini, ditetapkan nilai ambang batas (*r*-tabel) sebesar 0,361, yang dikalkulasi berdasarkan total ukuran sampel sebanyak 35 responden.

Tabel 1. R Tabel

Correlations									
Pernyataan	X_1		X_2		X_3		Y		Keterangan
	R hitung	R tabel	R hitung	R tabel	R hitung	R tabel	R hitung	R tabel	
1	0,724	0,361	0,795	0,361	0,819	0,361	0,751	0,361	Valid
2	0,824	0,361	0,819	0,361	0,742	0,361	0,853	0,361	Valid
3	0,838	0,361	0,779	0,361	0,872	0,361	0,780	0,361	Valid
4	0,818	0,361	0,787	0,361	0,779	0,361	0,888	0,361	Valid
5	0,842	0,361	0,767	0,361	0,835	0,361	0,647	0,361	Valid

Merujuk pada output matriks correlations, terkonfirmasi bahwa seluruh instrumen pernyataan yang merepresentasikan variabel Sistem Informasi Akuntansi (X_1), Pengendalian

Internal (X_2), Budaya Organisasi (X_3), serta Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan koefisien r-hitung yang melampaui ambang batas r-tabel. Rentang nilai korelasi yang terobservasi berada pada interval 0,476 hingga 0,888, yang secara substansial mengindikasikan signifikansi keterikatan yang kokoh antara tiap item pernyataan dengan akumulasi skor total variabel masing-masing. Konsekuensinya, keseluruhan butir kuesioner dalam studi ini memenuhi kriteria validitas empiris, sehingga dinyatakan layak dan kapabel untuk mengoperasionalkan pengukuran konstruk penelitian sesuai dengan sasaran metodologis yang telah diformulasikan.

4.2.2 Uji Reabilitas

Evaluasi reliabilitas diorientasikan untuk mengukur sejauh mana instrumen riset mampu memproduksi data yang konsisten serta memiliki tingkat reliabilitas yang inheren. Mengacu pada parameter teoretis (Nunnally & Bernstein, 1994), suatu instrumen diklasifikasikan sebagai reliabel apabila koefisien Cronbach's Alpha yang terealisasi melampaui ambang batas 0,70. Nilai tersebut berfungsi sebagai indikator konklusif bahwa setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian telah memiliki derajat stabilitas serta konsistensi internal yang mumpuni dalam mengonstruksi pengukuran variabel yang diinvestigasi.

Tabel 3. Uji Reabilitas

Reliability Statistics			
Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X_1)	5	0,857	Reliabel
Pengendalian Internal (X_2)	5	0,846	Reliabel
Budaya Organisasi (X_3)	5	0,86	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,838	Reliabel

Berdasarkan output komputasi uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian terkonfirmasi memiliki koefisien Cronbach's Alpha yang melampaui ambang batas 0,70. Secara spesifik, variabel Sistem Informasi Akuntansi mencatatkan nilai sebesar 0,857, diikuti oleh Pengendalian Internal pada angka 0,846, Budaya Organisasi sebesar 0,860, serta Kinerja Karyawan pada posisi 0,838. Data tersebut mengindikasikan bahwa setiap kluster instrumen riset telah mencapai derajat keandalan internal yang sangat memadai dalam merepresentasikan konstruk variabel yang diinvestigasi. Konsekuensinya, seluruh rangkaian pernyataan yang terhimpun dalam instrumen kuesioner dinyatakan memiliki tingkat stabilitas empiris yang solid, sehingga dinilai otoritatif dan kapabel untuk diaplikasikan sebagai instrumen pengumpulan data primer dalam riset ini.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
<i>Unstandardized Residual</i>	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)c</i>	0,200 ^d

Uji normalitas diimplementasikan untuk melakukan verifikasi terhadap residu model regresi, guna memastikan bahwa sebaran error memiliki pola distribusi yang bersifat normal.

Merujuk pada komputasi statistik Kolmogorov-Smirnov, tercatat perolehan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang secara definitif berada melampaui ambang signifikansi 0,05. Hasil ini menjadi bukti empiris yang krusial bahwa residu riset telah memenuhi asumsi distribusi normal secara komprehensif. Konsekuensinya, model regresi yang dikonstruksi dinyatakan valid, pruden, dan secara metodologis layak untuk ditindaklanjuti ke tahapan analisis inferensial berikutnya.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Sistem Informasi Akuntansi (X_1)	0,491	2,037
Pengendalian Internal (X_2)	0,432	2,317
Budaya Organisasi (X_3)	0,312	3,204

Prosedur uji multikolinearitas diorkestrasi untuk menginvestigasi eksistensi keterkaitan linear yang berlebihan atau kolinearitas di antara prediktor independen dalam arsitektur model regresi. Berdasarkan manifestasi hasil komputasi, terkonfirmasi bahwa seluruh variabel penelitian merepresentasikan nilai tolerance yang berada di atas ambang batas 0,10, serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang konsisten berada di bawah batasan 10, dengan spektrum rentang VIF yang terdistribusi antara 2,037 hingga 3,204. Data tersebut menjadi justifikasi empiris bahwa tidak terdapat distorsi gejala multikolinearitas di antara entitas variabel independen. Dengan demikian, model regresi yang dibentuk telah terbebas dari pelanggaran asumsi klasik tersebut, sehingga secara metodologis valid, pruden, dan siap untuk disubstitusikan ke dalam tahapan analisis interpretatif lebih lanjut.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a	
	Sig.	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X_1)	0,322	Bebas Heteroskedastisitas
Pengendalian internal (X_2)	0,497	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X_3)	0,082	Bebas Heteroskedastisitas

Analisis heteroskedastisitas dieksekusi guna memvalidasi eksistensi kesamaan varians (homoskedastisitas) pada komponen residu di dalam model regresi. Melalui operasionalisasi uji Glejser, terdeteksi bahwa nilai signifikansi seluruh variabel independen berada melampaui ambang batas 0,05. Temuan tersebut merepresentasikan konfirmasi empiris bahwa distribusi residu bersifat homogen atau konstan, sehingga memberikan justifikasi bahwa tidak terdapat distorsi heteroskedastisitas dalam model. Dengan tercapainya asumsi klasik ini, arsitektur model regresi yang disusun dinyatakan stabil secara metodologis, pruden, dan telah memenuhi standar validitas untuk dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis penelitian

4.4 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (X_1), Pengendalian Internal (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,925	2,783		2,129	0,041
Sistem Informasi Akuntansi (X ₁)	0,121	0,152	0,144	0,795	0,433
Pengendalian internal (X ₂)	0,440	0,175	0,485	2,515	0,017
Budaya Organisasi (X ₃)	0,149	0,221	0,153	0,674	0,505

Analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,925 + 0,121X_1 + 0,440X_2 + 0,149X_3 + e$$

Estimasi model regresi menghasilkan nilai konstanta sebesar 5,925, yang merepresentasikan ekspektasi nilai dasar variabel Kinerja Karyawan manakala seluruh prediktor independen berada pada titik netral atau ceteris paribus. Koefisien regresi untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi (X₁) terdeteksi pada angka 0,121, mengonfirmasi adanya korelasi searah di mana eskalasi dalam optimalisasi sistem akuntansi berkontribusi positif terhadap peningkatan performa kerja personel. Selanjutnya, variabel Pengendalian Internal (X₂) mencatatkan koefisien regresi sebesar 0,440; magnitudo ini menegaskan bahwa penguatan mekanisme kontrol internal di dalam organisasi berbanding lurus dengan peningkatan kapabilitas kinerja. Adapun Budaya Organisasi (X₃) memberikan kontribusi koefisien sebesar 0,149, yang mengindikasikan adanya pengaruh positif terhadap performa individu. Secara sintesis, hasil analisis regresi ini mendemonstrasikan bahwa ketiga variabel eksogen tersebut memiliki relasi linear positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa akselerasi atau penyempurnaan pada setiap variabel independen secara konsisten akan menstimulasi peningkatan performa kerja di lingkungan PT Varia Usaha Dharma Segara.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji t diselenggarakan untuk mengukur signifikansi pengaruh secara parsial dari tiap-tiap variabel independen terhadap Kinerja Karyawan dengan menetapkan ambang signifikansi (alpha) sebesar 0,05. Secara prosedural, suatu variabel dikategorikan memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik apabila probabilitas nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Hasil kalkulasi data mengungkapkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi (X₁) mencatatkan nilai signifikansi sebesar 0,433. Mengingat nilai tersebut melampaui ambang batas 0,05, dapat diabstraksikan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak memiliki determinasi yang signifikan terhadap performa Kinerja Karyawan. Fenomena ini mengisyaratkan bahwa implementasi sistem tersebut di lingkungan korporasi belum terkonversi secara optimal dalam mengeskalasi output kinerja personel. Berbeda halnya dengan variabel Pengendalian Internal (X₂) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,017, atau secara definitif berada di bawah 0,05. Temuan ini menjadi bukti empiris bahwa Pengendalian Internal memiliki kontribusi signifikan terhadap fluktuasi Kinerja Karyawan; dengan kata lain, efikasi sistem kontrol internal berbanding lurus dengan peningkatan performa profesional subjek. Sementara itu, variabel Budaya Organisasi (X₃) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,505. Angka ini secara eksplisit mengindikasikan ketiadaan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, yang merepresentasikan bahwa dimensi kultural organisasi saat ini belum memberikan stimulan yang substantif bagi peningkatan kapabilitas kerja. Secara sintesis, hasil

pengujian hipotesis parsial ini memberikan konklusi bahwa di antara seluruh variabel independen yang dikaji, hanya dimensi Pengendalian Internal yang terbukti memiliki signifikansi statistik terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya, Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang cukup signifikan dalam model yang diuji.

4.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Implementasi pengujian F diorkestrasi untuk memvalidasi keselarasan model regresi secara menyeluruh, sekaligus mengevaluasi signifikansi pengaruh determinan dari prediktor independen terhadap variabel dependen secara simultan. Acuan fundamental dalam asesmen ini ditetapkan pada ambang signifikansi pada level 0,05. Secara metodologis, apabila output nilai signifikansi statistik yang terealisasi berada di bawah ambang batas kritis tersebut, maka arsitektur model regresi dinyatakan valid. Hal ini mengonfirmasi adanya kontribusi kolektif yang substansial dari seluruh variabel independen dalam memengaruhi variansi atau fluktuasi pada variabel dependen.

Tabel 8. Uji F Diorkestrasi

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
Regression	10,398	0,000 ^b
Residual		
Total		

Berdasarkan hasil pemrosesan statistik uji F, nilai yang terobservasi pada statistik F-hitung berada pada posisi 10,398 dengan magnitudo signifikansi statistik mencapai 0,000, yang secara faktual berada di bawah ambang batas probabilitas ($\alpha < 0,05$). Temuan empiris ini menjadi justifikasi validitas arsitektur model regresi dalam memetakan dinamika relasional antarvariabel yang diinvestigasi dalam studi ini. Konsekuensi substantif dari hasil tersebut mengonfirmasi bahwa seluruh variabel independen secara agregat memiliki pengaruh yang signifikan dalam merepresentasikan variansi pada variabel Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model riset yang dikonstruksi dinyatakan telah mencapai koherensi statistik yang ideal, serta memiliki kapasitas interpretatif dalam menjelaskan determinasi kolektif dari seluruh prediktor yang diujikan terhadap variabel dependen.

4.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi diimplementasikan dengan tujuan untuk mengukur kapasitas eksplanatori model regresi dalam mengelaborasi variasi yang terjadi pada variabel dependen. Dalam kerangka riset ini, efikasi tersebut dikuantifikasi melalui parameter Adjusted R Square, yaitu sebuah metrik determinasi yang telah terkalibrasi secara presisi terhadap kuantitas prediktor independen yang disubstitusikan ke dalam model. Metrik tersebut memberikan estimasi komprehensif mengenai magnitudo proporsi fluktuasi variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh seluruh variabel independen yang dikonstruksi dalam desain penelitian. Dengan demikian, Adjusted R Square berfungsi sebagai indikator objektif atas sejauh mana variabel eksogen mampu mereduksi variansi pada variabel endogen yang diobservasi.

Tabel 9. Adjusted R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,708 ^a	0,502	0,453	1,954

Merujuk pada hasil kalkulasi statistik yang telah diekstraksi, diperoleh koefisien Adjusted R Square sebesar 0,453. Angka tersebut mengindikasikan bahwa sekitar 45,3% variansi dalam Kinerja Karyawan mampu dielaborasi secara empiris oleh variabel-variabel independen yang dikonstruksikan dalam arsitektur model riset ini. Sementara itu, sisa proposisi sebesar 54,7% merepresentasikan variansi yang didefinisikan oleh faktor-faktor eksogen di luar lingkup atau variabel prediktor yang diinvestigasi dalam studi ini. Hal ini memberikan implikasi bahwa keterbatasan model regresi yang digunakan menyisakan ruang bagi pengaruh variabel-variabel lain yang belum terintegrasi untuk memberikan kontribusi terhadap fluktuasi kinerja pada subjek penelitian

5. Diskusi

Studi ini bertujuan untuk menginvestigasi determinasi Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan sintesis hasil empiris, ditemukan bahwa Pengendalian Internal memiliki signifikansi statistik terhadap performa kinerja, sementara Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan. Namun, secara kolektif, ketiga prediktor independen tersebut terbukti signifikan dalam menjelaskan variansi Kinerja Karyawan, merujuk pada nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, parameter Adjusted R Square sebesar 0,453 merepresentasikan bahwa 45,3% variabilitas performa karyawan dijelaskan oleh model ini, dengan sisa 54,7% dipengaruhi oleh variabel eksogen di luar lingkup penelitian. Hasil riset mengonfirmasi bahwa Sistem Informasi Akuntansi memiliki korelasi positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (signifikansi 0,528; koefisien 0,109).

Temuan ini mengimplikasikan bahwa infrastruktur sistem di perusahaan belum terutilisasi secara maksimal untuk eskalasi performa profesional. Defisit performa ini dihipotesiskan bersumber dari heterogenitas kompetensi pengguna, suboptimalisasi fitur sistem, serta inefektivitas transisi adopsi teknologi. (Gelinas et al., 2012) menekankan bahwa esensi sistem informasi akuntansi terletak pada fungsi integrasi, pemrosesan, dan diseminasi data keuangan sebagai basis pengambilan keputusan; namun, efikasi sistem ini inheren dengan kecakapan pengguna. Hasil ini searah dengan observasi (Putri & Endiana, 2020) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi tidak secara linear memengaruhi kinerja perusahaan. Dalam dimensi Pengendalian Internal, data menunjukkan pengaruh positif dan signifikan (signifikansi 0,017; koefisien 0,436). Hal ini menegaskan bahwa soliditas mekanisme kontrol internal berbanding lurus dengan peningkatan performa individu. Pengendalian yang terstruktur memitigasi anomali kerja melalui kejelasan pendelegasian tugas, penguatan supervisi, serta reduksi probabilitas distorsi operasional. Prosedur kerja yang sistematis secara krusial menstimulasi kedisiplinan dan akuntabilitas personel. Sesuai dengan (Commission, 2013), pengendalian internal merupakan proses esensial untuk menjamin efektivitas operasional. Konklusi ini juga terkonfirmasi melalui studi (Nadeak & Dahlia, 2024).

Budaya Organisasi terdeteksi memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan (signifikansi 0,486; koefisien 0,145). Fenomena ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai kultural organisasi belum terinternalisasi secara komprehensif dalam praktik profesional keseharian. Ketidakselarasan ini dimungkinkan oleh fragmentasi implementasi nilai di tingkat karyawan serta variasi karakteristik personal dalam mengadopsi lingkungan kerja. Budaya organisasi, sebagaimana didefinisikan sebagai sistem makna kolektif, membutuhkan resonansi yang merata agar berdampak optimal terhadap kinerja. Temuan ini menjadi diskrepansi teoretis terhadap penelitian (Dayanti & Putra, 2022). Secara simultan, konfigurasi Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi terbukti memiliki determinasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($0,000 < 0,05$). Sinergi antar-variabel ini merupakan instrumen vital dalam mengakselerasi efektivitas operasional. Oleh karena itu, entitas korporasi perlu merevitalisasi efektivitas kontrol internal serta melakukan akselerasi optimalisasi fitur sistem informasi dan pendalaman internalisasi budaya agar kontribusinya terhadap performa organisasi mencapai titik kulminasi.

6. Kesimpulan

Merujuk pada hasil analitis yang telah dieksplorasi, dapat dikonklusikan bahwa integrasi Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, serta Budaya Organisasi secara simultan memegang peranan determinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Varia Usaha Dharma Segara. Temuan ini menegaskan bahwa performa profesional personel merupakan resultan dari sinergi antara optimalisasi infrastruktur sistem informasi, efikasi mekanisme kontrol internal, serta dukungan kultural organisasi. Konfigurasi ketiga variabel yang harmonis diproyeksikan mampu mengakselerasi tingkat produktivitas dan kinerja karyawan secara lebih kapabel.

Secara parsial, variabel Pengendalian Internal terbukti memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Fakta empiris ini mengindikasikan bahwa eskalasi kualitas sistem kontrol internal berbanding lurus dengan peningkatan performa kerja. Mekanisme pengendalian yang terstruktur secara krusial mampu mengeliminasi ambiguitas pendelegasian tugas, merevitalisasi fungsi supervisi, serta memitigasi probabilitas distorsi operasional. Selain itu, framework prosedural yang solid secara substansial menstimulasi kedisiplinan serta akuntabilitas personel dalam menuntaskan tanggung jawab kerja.

Berbeda halnya dengan Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi yang menunjukkan korelasi positif namun tidak mencapai ambang signifikansi statistik terhadap Kinerja Karyawan. Disparitas temuan ini mengisyaratkan bahwa kedua variabel tersebut belum mampu memproduksi dampak linear yang substansial terhadap performa subjek penelitian. Ketidakefektifan ini dihipotesiskan bersumber dari heterogenitas kapasitas literasi digital karyawan dalam mengoperasikan sistem, suboptimalisasi pemanfaatan fitur teknologi, serta rendahnya konsistensi internalisasi nilai-nilai kultural dalam rutinitas profesional sehari-hari.

Selanjutnya, estimasi koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam riset ini memiliki kapasitas eksplanatori sebesar 45,3% terhadap variabilitas Kinerja Karyawan, sementara 54,7% sisanya ditentukan oleh faktor-faktor eksogen di luar lingkup model penelitian. Konsekuensinya, entitas bisnis direkomendasikan untuk melakukan revitalisasi efektivitas mekanisme kontrol internal, akselerasi pemanfaatan sistem informasi akuntansi, serta penguatan implementasi budaya organisasi. Langkah-langkah strategis ini esensial untuk mengoptimalkan kontribusi variabel-variabel tersebut dalam meningkatkan performa kerja karyawan secara lebih komprehensif.

Keterbatasan empiris dalam studi ini diakibatkan oleh kuantitas responden yang relatif terbatas, sehingga representativitas temuan terhadap cakupan populasi yang lebih luas cenderung memiliki limitasi generalisasi. Di samping itu, lingkup analisis yang hanya mengintegrasikan konstruksi Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan belum mencakup kompleksitas multidimensionalitas variabel dependen. Indikasi ini diperkuat oleh perolehan koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel-variabel eksogen yang diuji belum mampu mengelaborasi seluruh fluktuasi kinerja secara komprehensif, mengisyaratkan adanya faktor-faktor determinan lain yang belum terakomodasi dalam model riset.

Berlandaskan pada deskripsi keterbatasan tersebut, berikut disampaikan sejumlah rekomendasi strategis. Pertama, mengingat signifikansi empiris Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan, entitas korporasi didorong untuk melakukan akselerasi serta penajaman efektivitas mekanisme kontrol internal agar memberikan dampak performa yang lebih optimal. Kedua, perusahaan dianjurkan untuk merevitalisasi utilitas fitur Sistem Informasi Akuntansi dan memperdalam internalisasi nilai-nilai Budaya Organisasi guna memastikan kedua variabel tersebut memberikan stimulan yang lebih substantif terhadap peningkatan efektivitas kerja. Terakhir, bagi para akademisi atau praktisi yang hendak melakukan studi lanjutan, direkomendasikan untuk melakukan ekspansi ukuran sampel guna memperkuat justifikasi statistik. Selain itu, disarankan pula untuk mengintegrasikan variabel-variabel eksogen lain yang relevan secara teoretis, sehingga narasi riset dapat menawarkan perspektif yang lebih mendalam, holistik, serta komprehensif dalam memetakan faktor-faktor pembentuk Kinerja Karyawan.

Referensi

- Akuntansi, J., & Akuntansi, S. I. (2022). *No Title*. 6(2), 203–213.
Amudo, A., & Inanga, E. L. (2009). *Evaluation of internal control systems: A case study from Uganda*.

- International Research Journal of Finance and Economics*, 27(1), 124–144.
- Commission, C. of S. O. of the T. (2013). *Internal Control—Integrated Framework Framework and Appendices, May 2013*.
- Dayanti, E., & Putra, R. R. (2022). Pengaruh Kemampuan Akuntansi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan dengan SIA sebagai Variabel Moderasi. *Owner*, 6(3), 1507–1516. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.993>
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). *Toward a theory of organizational culture and effectiveness. Organization Science*, 6(2), 204–223.
- Doyle, J. T., Ge, W., & McVay, S. (2007). *Accruals quality and internal control over financial reporting. The Accounting Review*, 82(5), 1141–1170.
- Fitrios, R. (2016). *Factors that influence accounting information system implementation and accounting information quality. International Journal of Scientific & Technology Research*, 5(4), 192–198.
- Gelinas, Ulrich, Dull, & Richard, B. (2012). *Accounting Information System* (9 th ed). Cengage Learning 5191 Natorp Boulevard Mason, USA. P. 19.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- Grande, U. E. (2010). *The impact of Accounting Information Systems (AIS) on Implications for Banker in Nigerian*. *Journal of the Nigerian Institute of Bankers*, 21(12), 3–9.
- Hartnell, C. A., Ou, A. Y., & Kinicki, A. (2011). *Organizational culture and organizational effectiveness: a meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677.
- Janitra, J. I., Akuntansi, D., Ekonomi, F., Brawijaya, U., Djamhuri, A., Ekonomi, F., Brawijaya, U., Janitra, J. I., & Djamhuri, A. L. I. (2024). *Reaksi 01.07.2024*. 3(3), 649–658.
- Jokipii, A. (2010). *Determinants and consequences of internal control in firms: a contingency theory based analysis. Journal of Management & Governance*, 14(2), 115–144.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 3). Pearson Education (us).
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). *Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. Work*, 48(2), 229–238.
- Mangkunegara, A. A. P., Evaluasi Kinerja, S. D. M., Aditama, P. R., & Penerbit, B. (2017). BPFE. Manajemen Sumber Daya Manusia, 74.
- Nadeak, D., & Dahlia, L. (2024). Analisis Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Sistem Penjualan Online, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Online Shop Di Wilayah Jakarta). *E-Prosiding Akuntansi*, 5(1).
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory 3rd edition* (MacGraw-Hill, New York).
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). *Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
- 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.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2018). *Accounting information systems*. Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Shahzad, F., Luqman, R. A., Khan, A. R., & Shabbir, L. (2012). *Impact of organizational culture on organizational performance: An overview. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*.
- Soudani, S. N. (2012). *The usefulness of an accounting information system for effective organizational performance. International Journal of Economics and Finance*, 4(5), 136–145.
- Sugiyono, P. D. (2019). metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67, 18.
- Susanto, A. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi Pemahaman Konsep Secara Terpadu*, edisi perdana, cetakan pertama. Bandung: Lingga Jaya.
- Wayan, N., Sumantari, D., Juliarsa, G., Sistem, E., Akuntansi, I., & Akuntansi, S. I. (n.d.). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Insentif dan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. 377–394. <https://doi.org/10.24843/EJA.2023.v33.i02.p07>
- Wibowo, A. H. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Pegawai Kinerja Karyawan Non

PNS yang di Mediasi Pembelajaran Organisasi Universitas Brawijaya (Studi Pada Fakultas Terakreditasi Internasional). *Akuntansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, 23(2), 63–77.