



## Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan

Izzudin Fahmi<sup>1\*</sup>, Suwandi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Gresik, Jl Sumatra No. 101 GKB, Gresik, Indonesia

### ABSTRACT

*This study aims to examine and analyze the influence of accounting information systems, internal control, and organizational culture on company performance. The research also provides strategic recommendations to help companies improve their performance and achieve desired outcomes. The study employs a quantitative approach, with data collected through surveys. Closed-ended questionnaires using a likert scale were distributed to predetermined respondents. The findings reveal that accounting information systems and internal control do not significantly influence company performance, whereas organizational culture has a significant impact. Based on these findings, it is concluded that organizational culture plays a crucial role in enhancing company performance. The implication of this research is to offer guidance for companies to focus more on strengthening organizational culture as a primary strategy to achieve optimal goals and outcomes.*

**Type of Paper:** Empirical

**Keywords:** Accounting Information System; Internal Control; Organizational Culture; Company Performance

### 1. Pengantar

Dalam sejarah manusia, pertumbuhan ekonomi akan selalu ada meskipun tingkat pertumbuhannya berubah dari terendah dan tidak beraturan menjadi tingkat yang lebih tinggi, dinamis, dan berkesinambungan dengan berbagai inovasi maupun revolusi industri (Suprpto et al., 2023). Salah satu pertumbuhan ekonomi tersebut dibuktikan dengan terbentuknya perdagangan bebas tingkat Asia atau *Asean Free Trade Area* (AFTA) yang mampu menggerus dan menghambat globalisasi sebagai proses integrasi ekonomi, politik, dan sosial antara negara-negara di seluruh dunia.

Kebijakan ini menuntut setiap perusahaan agar mampu bersaing dan berkompetisi di pasar bebas dan jika perusahaan belum mampu untuk bertahan, akibatnya perusahaan akan mengalami kebangkrutan khususnya pada industri kecil dalam negeri. Dalam daya saing yang

<sup>1\*</sup>Kontak Penulis:

E-mail: [izzudinfahmi44@gmail.com](mailto:izzudinfahmi44@gmail.com)

Afiliasi: Universitas Muhammadiyah Gresik

semakin ketat sekarang, perusahaan yang memiliki kinerja baik saja tidak cukup dengan rangkaian bisnis kompetitif. Masing-masing industri berusaha untuk memiliki kinerja terbaik dibandingkan dengan industri yang lain, termasuk para kompetitornya (Adawia & Azizah, 2021).

Kinerja perusahaan merupakan salah satu faktor esensial sebagai tolak ukur keberhasilan suatu bisnis dalam mencapai hasil terbaik dan tujuan yang telah direncanakan. Kinerja perusahaan memiliki peranan yang sangat penting, baik bagi perusahaan maupun bagi para investor. Data kinerja juga mampu mencerminkan tingkat efisiensi dan produktivitas manajemen dalam mengelola modalnya. Dengan adanya kinerja, perusahaan dapat mengendalikan sumber daya yang ada sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan (Wulandari, 2022). Kinerja perusahaan terbaik diidentifikasi dengan membandingkan suatu prosedur yang telah terstandarisasi oleh perusahaan dengan aktivitas yang telah dikerjakan oleh para karyawan karena kinerja karyawan mempengaruhi kesuksesan sebuah organisasi. (Sinambela, 2021) mendefinisikan kinerja yakni hasil kerja yang bisa dilaksanakan individu atau kelompok individu pada organisasi tertentu, selaras dengan tanggung jawab, serta wewenang guna memenuhi tujuan moral perusahaan. Maka dari itu, demi mencapai kinerja yang optimal, pimpinan perusahaan perlu mempersiapkan kualitas sumber daya manusia yang kompeten. Dari peningkatan tersebut diharapkan juga memiliki pemahaman terhadap perkembangan teknologi sehingga kebutuhan industri akan sumber daya yang terampil bisa terpenuhi dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Di era digitalisasi saat ini, segala aktivitas dan pekerjaan manusia dipermudah dengan adanya perkembangan teknologi (Amirudin & Suhartini, 2021). Perkembangan teknologi informasi dan telekomunikasi begitu pesat serta kebutuhan perusahaan akan akses terhadap informasi yang harus terpenuhi sehingga menuntut lahirnya sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi yang berbasis teknologi mampu membantu para pemangku kepentingan dalam menjaga keberlanjutan hidup perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih mudah (Dewi et al., 2023). Dengan adanya perkembangan teknologi di era digitalisasi, kemungkinan manajemen untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan akan semakin tinggi. Dalam hal ini, jika manajemen mampu beradaptasi dalam setiap perkembangan dan memanfaatkan peluang secara efektif terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi yang terintegrasi, maka perusahaan akan semakin mudah untuk mencapai tujuannya.

Tidak terkecuali, perusahaan yang telah lama maupun yang baru berdiri tidak lupa untuk selalu melakukan pemantauan seluruh operasionalnya melalui pengendalian agar aktivitas bisnis dalam perusahaan tetap terarah dan berjalan dengan baik. Pengendalian internal merupakan salah satu indikator yang sangat penting sehingga menjadi dasar bagi kegiatan operasional yang aman, sehat, dan berkembang. Jika perusahaan ingin tetap berjalan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya, maka diperlukan pengendalian internal dalam rangka peningkatan kinerja melalui pemanfaatan sumber daya manusia, pembagian tanggung jawab, dan evaluasi kinerja (Saputro & Efendi, 2019). Implementasi teknologi informasi ke dalam bentuk sistem merupakan realisasi nyata dari pengendalian internal suatu perusahaan. Tentunya dengan dilakukan pengendalian secara berkala, maka peranan yang dapat dimanfaatkan dari sistem informasi akuntansi ialah mampu menaikkan kinerja perusahaan secara komprehensif. Diantara banyak hal, terdapat kinerja perusahaan dan kinerja individu yang merupakan fungsi nyata dari implementasi sistem pengendalian internal yang efektif (Putri & Endiana, 2020).

Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing, diantara usaha yang dilakukan suatu perusahaan adalah dengan penguatan budaya organisasi yang dimiliki. Meskipun hal ini tidak nampak dan berasal dari perilaku masing-masing seseorang, karakteristik ini tetap perlu diperhatikan dimana didalamnya menjadi pembanding antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Perilaku pegawai dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kuat, dikarenakan budaya organisasi mampu menciptakan kekompakan antar pegawai yang ada dalam sebuah perusahaan serta menanamkan ajaran-ajaran moral kepada pegawai agar memiliki attitude yang baik (Nadeak & Dahlia, 2024).

Pada beberapa penelitian memiliki hasil yang serupa tapi di beberapa investigasi juga memiliki hasil yang berbeda. Misalnya pada penelitian Wulandari (2022), Mezza & Umaimah (2024), dan Dewi et al. (2023) yang telah melakukan penelitian terkait hubungan sistem informasi akuntansi dengan kinerja perusahaan dengan hasil positif signifikan, sedangkan pada penelitian Zulianda (2024) dan (Putri & Endiana, 2020) menyebutkan bahwa tidak adanya

pengaruh antara sistem informasi akuntansi dengan kinerja perusahaan. Lalu penelitian Awaliyah & Umaimah (2023), Afif (2023), dan Nadeak & Dahlia (2024) mengatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, berbeda dengan Abbas et al. (2023) dan Pratiwi & Darmayanti (2023) yang telah melakukan penelitian dengan hasil variabel pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kemudian penelitian Nadeak & Dahlia (2024), Mezza & Umaimah (2024), dan Dayanti & Putra (2022) menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, hal ini bertolak belakang dengan penelitian Nurmiati et al. (2022) yang berpendapat tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan kesenjangan penelitian dan juga latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti bertujuan untuk menguji, menganalisis, dan memahami variabel independen mana yang memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Kemudian, upaya dalam membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya penelitian ini juga menghadirkan tujuan lain dimana didalamnya akan memberikan rekomendasi yang strategis agar suatu organisasi mampu memenuhi hasil yang diekspektasikan.

## 2. Literature Review

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori keagenan merupakan sebuah teori tentang bagaimana tata kelola perusahaan yang didasarkan pada konflik kepentingan antara manajemen (*agent*) dengan pemegang saham (*principal*) yang telah melakukan kesepakatan hubungan kontraktual (Jensen & Meckling, 1976). Upaya dalam meningkatkan kinerja perusahaan tentunya bukan hal yang mudah, pastinya hal tersebut tidak bisa terlepas dari permasalahan atau konflik yang terjadi didalam perusahaan. Salah satu penyebab dari adanya konflik dikarenakan *agent* melakukan tindakan yang sesuai keinginannya dengan mengorbankan keinginan *principal*, konflik ini dinamakan dengan konflik keagenan. Konflik keagenan dapat terjadi karena pihak manajemen mendahulukan kepentingan pribadinya untuk memperoleh kompensasi penghasilan atas dana yang telah dikelola dari pemilik, sedangkan pemilik merasa memiliki hak untuk mendapatkan deviden yang maksimal atas dana yang telah diinvestasikan.

Kinerja perusahaan sangat erat kaitannya dengan usaha manajemen untuk meyakinkan para pemegang saham bahwasannya perusahaan akan memberikan persentase keuntungan yang cukup tinggi dengan berbagai alternatif seperti menghindari penyelewengan atau penyalahgunaan dana, tidak melakukan proses penggelapan laporan keuangan, menjauhi kecurangan dan korupsi, beserta hal-hal lain yang berhubungan dengan dana yang telah diinvestasikan (Putri & Endiana, 2020). Relevansi teori keagenan dengan penelitian ini adalah konflik yang terjadi antara para pemangku kepentingan yang secara tidak langsung disebabkan oleh keinginan serta tujuan yang berbeda-beda sehingga dapat menurunkan *agency cost* dan kinerja perusahaan serta menggagalkan rencana organisasi dalam melakukan kinerja terbaik untuk menghasilkan profit yang maksimal baik bagi perusahaan maupun investor.

#### 2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang mampu menyimpan, mencatat, mengumpulkan dan melakukan olah data untuk menghasilkan informasi yang relevan bagi stakeholder. Istilah ini meliputi beragam aktivitas yang berkaitan dengan siklus pemrosesan transaksi perusahaan seperti orang, data, prosedur, dan instruksi, perangkat lunak, infrastruktur TI, dan langkah-langkah keamanan dan pengendalian internal (Dharmawan, 2023). Selain digunakan manajemen sebagai sistem olah data seperti pencatatan, pengumpulan dan penyimpanan, sistem informasi akuntansi juga berfungsi untuk mempertanggung jawabkan wewenang yang telah dipercayakan manajemen kepada para karyawan serta bawahannya.

Dengan semakin berkembangnya suatu perusahaan, tidak menutup kemungkinan kebutuhan sistem informasi akan semakin tinggi. Apabila implementasi penggunaan sistem informasi akuntansi oleh manajemen cukup baik, kedepannya perusahaan akan memperoleh

banyak manfaat walaupun sedang berada di iklim yang sangat kompetitif untuk bersaing dimana keberhasilan bergantung pada keputusan manajemen dalam mempertimbangkan informasi yang akurat.

### 2.1.3 Pengendalian Internal

(Romney et al., 2012) Mendefinisikan pengendalian internal ialah proses yang diterapkan untuk memberikan jaminan memadai bahwa telah tercapainya tujuan dari aktivitas pengendalian. Pengendalian internal merupakan salah satu fungsi sistem informasi akuntansi. Pengendalian internal adalah mekanisme penting dalam struktur bisnis yang memantau efektivitas dan kemampuan pelaporan keuangan dengan memastikan bahwa proses pengendalian pelaporan keuangan dapat diandalkan (Mezza & Umaimah, 2024). Pengendalian internal tidak hanya dilingkup akuntansi saja tetapi juga bagian dari prioritas semua tingkatan manajemen, mulai dari tingkatan terendah sampai tingkatan tertinggi dalam suatu perusahaan. Pengendalian internal berperan besar dalam mencapai tujuan organisasi yakni, melindungi aset organisasi, meningkatkan efektifitas operasional, dan mampu mendorong kepatuhan terhadap hukum dan kebijakan yang berlaku (Nadeak & Dahlia, 2024).

### 2.1.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem makna, nilai, dan keyakinan bersama dalam suatu organisasi yang menjadi norma dalam bertindak dan membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain (Nuryanto, 2013). (Trefry, 2006) membagi budaya organisasi menjadi dua tingkatan: 1) praktik dan perilaku yakni bagaimana sesuatu dilakukan, dan 2) praktik yang mendasari misalkan keyakinan dan nilai. Lebih jauh, para ahli juga mengartikan budaya organisasi dari segi-segi yang mendasarinya (Davis et al., 2002). Meskipun karakterisk ini tidak tertulis dan bersifat tidak resmi namun memiliki peranan penting sebagai cara berpikir, menerima keadaan, dan mendeteksi hal yang ada didalam perusahaan.

### 2.1.5 Kinerja Perusahaan

Kinerja adalah istilah yang digunakan ketika menggambarkan pola perilaku atau aktivitas yang dilakukan oleh sebuah organisasi selama kurun waktu tertentu. Kinerja adalah bayangan sejauh mana kebijakan organisasi berhasil mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi yang telah dirumuskan dalam perencanaan strategi organisasi (Widyanita & Ilham, 2023). Definisi kinerja perusahaan yang telah dikemukakan oleh (Helfert, 1997) ialah sebagai output yang dihasilkan dari keputusan sejumlah manajemen secara berkelanjutan. Output ataupun outcome disini ialah hasil kerjasama tim beserta anggota dalam suatu organisasi yang sesuai dengan fungsi dan tanggungjawabnya masing-masing. Aspek hasil yang dijelaskan tidak hanya berbicara tentang prestasi apa yang telah dicapai oleh perusahaan, namun ja lan untuk merealisasikan hasil itu yang menjadi proses penentuan seberapa efektif perusahaan dalam mewujudkan harapannya.

## 2.2 Pengembangan Hipotesis

### 2.2.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Perusahaan

Hubungan antara sistem informasi akuntansi dengan kinerja perusahaan mengacu pada teori keagenan. Dari sudut pandang *agency theory*, salah satu konsekuensi yang dapat menimbulkan permasalahan adalah pembagian risiko (*the problem of risk sharing*) atau perbedaan cara sudut pandang. Konsekuensi ini menyebabkan munculnya kondisi asimetri informasi (*information asymmetry*) antara manajer dan pemegang saham, ialah kondisi dimana ada kesenjangan perolehan informasi yang akan digunakan oleh *principal* untuk memberikan penghasilan tambahan pada *agent* (Stephanus, 2018). Hal ini dapat diartikan, dengan sistem informasi yang baik maka perusahaan dapat terbantu dalam memperoleh kinerja yang lebih baik.

Perusahaan bisa dikatakan baik apabila memiliki sistem informasi akuntansi yang berkualitas (Zulianda, 2024). Indikasi karakteristik sistem informasi yang berkualitas seperti mampu mendukung keputusan, mengurangi ketidakpastian, keamanan data yang terlindungi, dan mendorong perencanaan aktivitas kerja agar lebih baik akan mendatangkan kepuasan bagi

pengguna sistem. Sistem informasi yang baik diharapkan dalam pelaksanaannya mampu menghasilkan informasi-informasi yang akurat dan bermanfaat bagi pengguna informasi baik internal maupun eksternal yang nantinya digunakan dalam mengambil keputusan (Ardianti et al., 2023). Sistem informasi memainkan peran penting dalam menyediakan informasi yang dapat membantu manajemen dalam melakukan tanggung jawabnya secara maksimal (Afif, 2023). Maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

### 2.2.2 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan

Hubungan antara pengendalian internal dengan kinerja perusahaan mengacu pada teori keagenan. Dalam teori tersebut dijelaskan, dari adanya *agency problem* dapat disimpulkan bahwasannya manajer tidak akan bertanggungjawab atas kesalahan dalam pengambilan keputusan dan risiko tersebut secara penuh ditanggung oleh pemegang saham. Maka dari itu, *principal* perlu melakukan pengawasan dengan sistem pengendalian yang efektif dalam mengantisipasi tindakan menyimpang yang dapat dilakukan oleh *agent*. Pengendalian Internal dikatakan berhasil apabila mampu menghilangkan peluang terjadinya perilaku yang tidak etis serta kecurangan dalam akuntansi (Udayani & Sari, 2017).

Pengendalian internal yang terkondisikan menjadi salah satu fungsi dari adanya sistem informasi akuntansi karena baik buruknya sistem pengendalian internal akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Dewi et al., 2023). Mengacu pada orientasi pengeimplementasian sistem pengendalian internal, organisasi mampu menghasilkan kinerja yang lebih efektif dan efisien (Abbas et al., 2023). Pengendalian internal dengan organisasi memiliki hubungan erat untuk menjalankan fungsi tugas serta tanggung jawabnya, suatu kinerja dalam organisasi dapat berjalan baik, jika pengendalian internal dilakukan secara menyeluruh dan teratur oleh setiap lingkungan dalam organisasi (Nadeak & Dahlia, 2024). Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan yakni semakin bagus sistem pengendalian internal maka akan menghindari kemungkinan terjadinya kecurangan dalam perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang disimpulkan adalah:

H<sub>2</sub>: Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

### 2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan

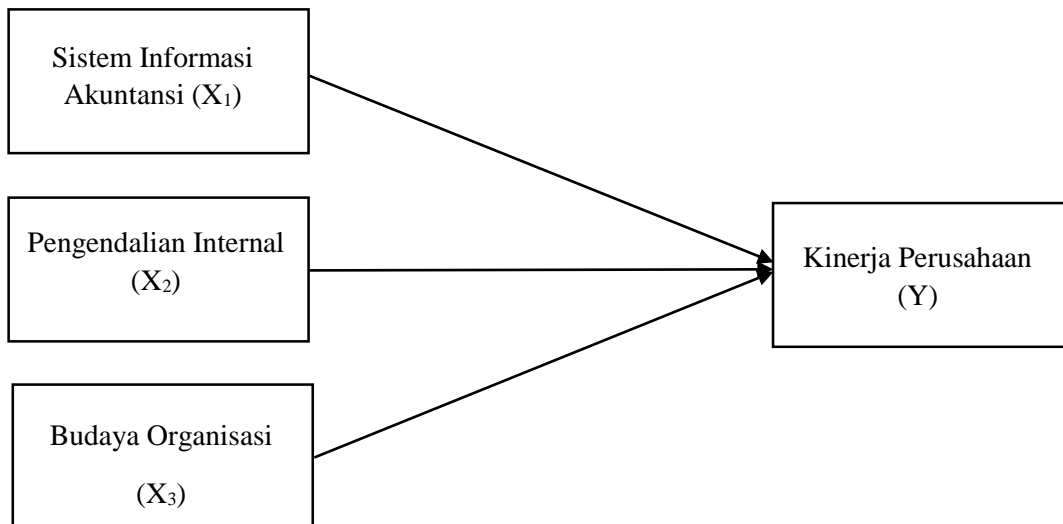
Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perusahaan mengacu pada teori keagenan. Disebutkan bahwasanya ada pemisahan antara fungsi kepemilikan dan manajemen dalam suatu perusahaan, hal ini berhubungan dengan seluruh kebiasaan anggota agar memiliki tanggungjawab masing-masing dalam menerapkan praktik kinerja yang transparan dan perilaku yang rasional.

Budaya yang kuat akan berpengaruh terhadap kinerja dalam membentuk dan menilai perilaku anggota organisasi serta budaya organisasi memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan unit usaha (Iswahyudi, 2023). Perusahaan dengan budaya yang sedang menyesuaikan dengan persaingan lebih menonjol dan memiliki kompensasi yang berpusat pada bonus yang lebih kuat untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Barth & Mansouri, 2021). Pada dasarnya, penerapan budaya organisasi dalam perusahaan adalah salah satu kunci kesuksesan suatu perusahaan (Dayanti & Putra, 2022). Implementasi dan keberhasilan budaya organisasi telah diteliti secara komprehensif, namun literatur kontemporer menunjukkan sedikit bukti hubungan antara budaya organisasi dan kinerja perusahaan. Dari hasil penjelasan tersebut, dapat diambil hipotesis untuk diuji lebih lanjut dalam penelitian ini, yakni:

H<sub>3</sub>: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

## 2.3 Kerangka Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji 3 variabel yang diduga memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja perusahaan, yakni sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan budaya organisasi. Maka dari itu, berdasarkan pengembangan hipotesis diatas, maka kerangka pemikiran penelitian ini diperoleh sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikiran

### 3. Metodologi Penelitian

#### 3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Surjaweni, 2018) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan metode statistik atau cara kuantifikasi (pengukuran) lainnya. Metode kuantitatif digunakan untuk mengeksplorasi dan mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini dan untuk menguji hipotesis. Sedangkan penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Swabina Gatra. Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, metode ini merupakan teknik dalam menentukan sampel dengan berbagai pertimbangan atau karakteristik tertentu yang diyakini dapat mewakili suatu populasi. Sampel yang digunakan adalah karyawan dari beberapa unit seperti *Marketing & Business Analyst*, *Finance & Accounting*, *Billing*, *Procurement*, *SDM*, *Manufacturing*, dan *Internal Audit* yang sedang memanfaatkan sistem informasi akuntansi, memiliki pemahaman mengenai sistem pengendalian internal perusahaan, dan memiliki 1 tahun pengalaman bekerja di posisi yang sesuai.

#### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data subjek, yang berarti jenis data dalam penelitian ini berupa tanggapan atau respon terhadap pernyataan yang disampaikan peneliti dan dikirimkan kepada responden secara tertulis, lisan atau ekspresif. Sementara sumber data pada penelitian ini bersifat primer, dimana sumber data primer merupakan data penelitian yang diolah dan diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber survei ataupun observasi tanpa melalui media perantara. Sumber penelitian ini diperoleh dari tanggapan responden melalui kuesioner yang telah disebar kepada narasumber.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survei berupa pernyataan yang telah tercantum dalam kuesioner dan akan disebarikan pada responden sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan. Kuesioner merupakan teknik pengumpul data yang dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pernyataan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2011). Umumnya kuesioner terdiri dari tiga bentuk, yaitu kuesioner tertutup, kuesioner terbuka, dan kombinasi keduanya. Kuesioner yang disebarikan dalam penelitian ini merupakan jenis kuesioner tertutup dengan menggunakan skala pengukuran likert.

Dalam kuesioner ini, responden cukup memberikan jawaban yang paling sesuai pada pilihan yang telah disediakan oleh peneliti. Sedangkan skala likert merupakan metode pengukuran kepuasan sikap, persepsi, pendapat seseorang atau kelompok dengan menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan reponden. Menurut (Pujihastuti, 2010) di Indonesia umumnya disarankan memakai skala likert genap dengan 4 tingkatan. Berikut ini merupakan skor skala likert dengan 4 poin untuk setiap jawaban terkait pertanyaan yang akan dijawab oleh responden, 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Setuju (S), 4 = Sangat setuju (SS).

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

#### 3.5.1 Kinerja Perusahaan (Y)

Kinerja perusahaan adalah bayangan sejauh mana kebijakan organisasi berhasil mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi yang telah dirumuskan dalam perencanaan strategi organisasi organisasi (Widyanita & Ilham, 2023). Aspek penting dalam pengukuran kinerja perusahaan adalah bahwa kinerja perusahaan digunakan oleh manajemen untuk mengambil keputusan dan mengevaluasi kinerja manajemen serta unit-unit terkait. Hal ini melibatkan evaluasi terhadap hasil yang dicapai perusahaan dalam perbandingan dengan kinerja sebelumnya dan kinerja organisasi lain. Menurut (Wastono, 2010) kinerja perusahaan memiliki alat ukur dengan menggunakan *Balanced Scorecard* berdasarkan 4 indikator, yakni perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif internal, perspektif pertumbuhan dan pembelajaran.

Pengukuran kinerja perusahaan di lingkup bisnis modern direkomendasikan menggunakan *Balanced Scorecard*. Berdasarkan arti yang disampaikan oleh (Kaplan & Norton, 1992), BSC adalah alat ukur komprehensif yang menyajikan pada para manajer bagaimana organisasi mencapai perkembangan lewat sasaran-sasaran strategisnya.

#### 3.5.2 Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ )

Sistem informasi akuntansi adalah seperangkat formulir pencatatan yang terkomputerisasi serta laporan yang disusun untuk mengubah data keuangan menjadi suatu informasi penting yang diperlukan oleh manajemen (Putri & Endiana, 2020). Adapun indikator dari sistem informasi akuntansi menurut (Delone & McLean, 2003), antara lain adaptasi, ketersediaan, keandalan sistem, waktu respon, dan kegunaan.

#### 3.5.3 Pengendalian Internal ( $X_2$ )

Pengendalian internal adalah mekanisme penting dari struktur perusahaan yang membantu dalam pemantauan keampuhan dan ketergantungan informasi keuangan dengan memastikan bahwa proses pengendalian informasi keuangan dapat dipercaya (Mezza & Umaimah, 2024). Menurut (Coso, 2013) ada beberapa indikator dari pengendalian internal, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan pengendalian intern.

#### 3.5.4 Budaya Organisasi ( $X_3$ )

Budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Nuryanto, 2013). Ada beberapa indikator dari budaya organisasi yang

dirumuskan oleh (Robbin & Judge, 2008), antara lain inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap hal-hal rinci, berorientasi pada hasil, erorientasi pada anggota, berorientasi pada tim, agresivitas, dan stabilitas.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software* aplikasi IBM Statistics SPSS Versi 25. Rumus uji regresi linear berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Perusahaan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi pertama

$\beta_2$  = Koefisien regresi kedua

$\beta_3$  = Koefisien regresi ketiga

$X_1$  = Sistem Informasi Akuntansi

$X_2$  = Pengendalian Internal

$X_3$  = Budaya Organisasi

e = Error

## 4. Hasil

### 4.1 Deskripsi Responden Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, didapatkan sebanyak 38 responden yang telah bekerja dan menjadi sampel penelitian ini, diantaranya terdapat 18 perempuan dan 20 responden laki-laki. Mayoritas responden yang merespon form kuesioner dalam rentang usia 25-34 tahun sebanyak 16 orang dan 35-50 tahun sebanyak 17 orang, hanya ada 2 responden dalam rentang usia 17-24 tahun dan 3 responden dalam usian 50 tahun keatas. Kualifikasi divisi yang mengisi meliputi 2 orang divisi pengadaan, 10 orang divisi keuangan dan akuntansi, 3 orang divisi operasional, 9 orang divisi SDM, 8 orang divisi internal audit & legal, 2 orang divisi AMDK, dan 4 orang divisi marketing.

### 4.2 Analisis Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (Mean), tertinggi (Max), terendah (Min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ ), Pengendalian Internal ( $X_2$ ), Budaya Organisasi ( $X_3$ ), dan Kinerja Perusahaan (Y). Mengenai hasil Uji Statistik Deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ )	38	1,60	4,00	3,12	0,549
Pengendalian Internal ( $X_2$ )	38	2,00	4,00	3,35	0,495
Budaya Organisasi ( $X_3$ )	38	2,29	4,00	3,17	0,467
Kinerja Perusahaan (Y)	38	2,25	4,00	3,38	0,499

### 4.3 Uji Instrumen

#### 4.3.1 Uji Validitas



Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation*. Untuk mengetahui hubungan antar variabel tersebut signifikan atau tidaknya secara statistik, maka peneliti harus mampu membandingkan  $R_{hitung}$  dengan nilai kritis  $R_{tabel}$  (Triastanti & Hardianti, 2024). Jika  $R_{hitung}$  lebih besar atau lebih dari nilai kritis  $R_{tabel}$ , maka hubungan antar variabel dianggap signifikan. Nilai  $R_{tabel}$  diketahui dengan cara  $df = n-2$  ( $n$  = jumlah responden) kemudian dicocokkan dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05 dan jumlah responden 38 orang maka  $Df = n-2 = 36$  sehingga diperoleh angka kritis  $R_{tabel}$  (tabel *R product moment*) adalah sebesar 0,320. Berikut adalah hasil uji validitas dari masing-masing variabel:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Correlations								Keterangan
	X1		X2		X3		Y		
	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	
1	0,791	0,320	0,729	0,320	0,723	0,320	0,746	0,320	Valid
2	0,852	0,320	0,871	0,320	0,717	0,320	0,784	0,320	Valid
3	0,908	0,320	0,807	0,320	0,567	0,320	0,833	0,320	Valid
4	0,837	0,320	0,895	0,320	0,850	0,320	0,862	0,320	Valid
5	0,801	0,320	0,878	0,320	0,765	0,320			Valid
6					0,740	0,320			Valid
7					0,748	0,320			Valid

Hasil pengujian validitas data menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang diperoleh oleh masing-masing item yang meliputi: Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ ), Pengendalian Internal ( $X_2$ ), Budaya Organisasi ( $X_3$ ), dan Kinerja perusahaan (Y) untuk tiap item pernyataan yang berjumlah 21 item dinyatakan memenuhi standar atau “Valid” karena nilai R diatas nilai korelasi kritis momen produk (koefisien korelasi  $> 0,320$ ) sehingga kuesioner yang digunakan dianggap valid.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data secara statistik untuk uji reliabilitas, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ )	5	0,888	Reliabel
Pengendalian Internal ( $X_2$ )	5	0,893	Reliabel
Budaya Organisasi ( $X_3$ )	7	0,850	Reliabel
Kinerja Perusahaan (Y)	4	0,820	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil reliabilitas dari variabel yang digunakan untuk mengukur indikator penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel diatas 0,70 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kuesioner ini dinyatakan handal (*reliable*) dan layak untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen atau dependen terdistribusi secara normal ataupun tidak normal. Jika terdistribusi normal tolak ukur nilai signifikansinya  $> 0,05$  yang diperoleh dari *Asymp. Sig. (2-tailed)*.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>	
<i>Unstandardized Residual</i>	
<i>Asym. Sig. (2-tailed)</i>	0,155 <sup>c</sup>

Berlandaskan dari hasil tersebut, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* menunjukkan hasil sebesar 0,155 atau hasilnya lebih besar dari 0,05. Dapat dikatakan bahwasannya data penelitian yang dilakukan terdistribusi secara normal.

##### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya keterkaitan antar masing-masing variabel independen.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

<b>Coefficients</b>		
Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ )	0,390	2,561
Pengendalian Internal ( $X_2$ )	0,333	3,003
Budaya Organisasi ( $X_3$ )	0,323	3,092

Tabel diatas menunjukkan hasil dari uji multikolinearitas didalam penelitian ini, bahwasannya tidak terjadi multikolinearitas diantara ketiga variabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai *tolerance* pada masing-masing variabel penelitian ini lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

##### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi suatu model regresi yang mengalami ketidakkonstanan dari varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan pengujian melalui metode glejser dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<b>Coefficients</b>		
Model	Sig.	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ )	0,351	Bebas Heteroskedastisitas
Pengendalian Internal ( $X_2$ )	0,327	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi ( $X_3$ )	0,183	Bebas Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil diatas, dapat diketahui bahwa tidak ada heteroskedastisitas atau data yang bersifat homogen yang terjadi pada masing-masing variabel bebasnya. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Sig.* seluruh variabel lebih besar dari 0,05.

#### 4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan ketika suatu regresi yang hanya memiliki satu variabel dependen dan melibatkan lebih dari satu variabel independen guna menguji pengaruh diantaranya. Berikut merupakan hasil dari analisis regresi linier berganda pada penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
(Constant)	2,741	1,603		1,710	0,096
Sistem Informasi Akuntansi (X <sub>1</sub> )	0,088	0,129	0,121	0,682	0,500
Pengendalian Internal (X <sub>2</sub> )	0,230	0,155	0,285	1,484	0,147
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,374	0,119	0,612	3,142	0,003

Mengacu pada hasil pengujian tersebut, maka dapat diperoleh rumus persamaan regresi pada penelitian ini, yakni:

$$Y = 2,741 + 0,088X_1 + 0,230X_2 + 0,374X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, nilai konstanta 2,741 menunjukkan konstanta positif yang berarti bahwa jika ketiga variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka besarnya nilai variabel dependen diperkirakan sebesar 2,741. Telah ditunjukkan juga bahwasannya nilai koefisien regresi dari ketiga variabel masing-masing bernilai positif yang membuktikan hubungan antara variabel independen dengan dependen memiliki hubungan yang searah. Situasi ini menunjukkan jika semakin baik sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan budaya organisasi yang diterapkan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja dari perusahaan tersebut.

#### 4.6 Uji Hipotesis

##### 4.6.1 Uji T

Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis menggunakan uji T adalah untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu. Berdasarkan ketentuan pengujian nilai  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) atau  $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$  maka hipotesis penelitian ditolak, jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) atau  $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$  maka hipotesis penelitian diterima. Untuk nilai  $T_{\text{tabel}}$  bersumber dari titik persentase distribusi T (tabel statistik T). Nilai  $T_{\text{tabel}}$  diperoleh dengan menggunakan rumus N-K dimana N mewakili jumlah sampel, sedangkan K mewakili jumlah seluruh variabel. Dengan menggunakan rumus tersebut ditemukan angka  $38-4 = 34$ , dan didapatkan  $T_{\text{tabel}}$  1,690 sehingga nilai dari  $T_{\text{hitung}}$  dengan  $T_{\text{tabel}}$  menunjukkan hasil yang searah dengan kesimpulan berdasarkan nilai signifikansi. Mengacu pada tabel 7, hasil dari analisis uji T menyatakan bahwa:

- Variabel sistem informasi akuntansi (X<sub>1</sub>) nilai  $T_{\text{hitung}}$  nya 0,682 serta nilai signifikansi sebesar 0,500. Berdasarkan nilai signifikansi  $> 0,05$  serta  $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$  (0,682 < 1,690), maka dapat disimpulkan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perusahaan sehingga H<sub>1</sub> ditolak.
- Variabel pengendalian internal (X<sub>2</sub>) tercantum nilai  $T_{\text{hitung}}$  nya 1,484 serta nilai signifikansi sebesar 0,147. Berdasarkan nilai signifikansi  $> 0,05$  serta  $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$  (1,484 < 1,690),

maka dapat disimpulkan pengendalian internal tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perusahaan sehingga  $H_2$  ditolak.

- c. Variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) angka nilai  $T_{hitung}$  nya 3,142 serta nilai signifikansi sebesar 0,003. Berdasarkan nilai signifikansi  $< 0,05$  serta  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $3,142 > 1,690$ ), maka dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perusahaan sehingga  $H_3$  diterima.

#### 4.6.2 Uji F

Pengujian ini digunakan untuk memperkirakan seberapa besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>		
Model	F	Sig.
Regression	15,855	0,000 <sup>b</sup>

Nilai  $F_{tabel}$  bersumber dari titik persentase distribusi F (tabel statistik F). Nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dengan menggunakan 2 rumus, yang pertama df untuk pembilang ( $N_1$ ) yakni  $df(N_1) = K - 1$  dan rumus yang kedua df untuk penyebut ( $N_2$ ) yakni  $df(N_2) = N - K$  dimana  $N$  mewakili jumlah sampel, sedangkan  $K$  mewakili jumlah seluruh variabel penelitian. Dengan menggunakan rumus tersebut ditemukan angka ( $N_1$ ) = 3 dan ( $N_2$ ) = 34, jadi untuk nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 ditemukan nilai  $F_{tabel}$  yakni 2,88. Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai  $F_{hitung}$  15,855  $> F_{tabel}$  2,88 dan diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja perusahaan dipengaruhi secara simultan oleh variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan budaya organisasi.

#### 4.7 Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa jauh persentase pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil dari uji koefisien determinan dalam penelitian ini:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien determinan ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,764 <sup>a</sup>	0,583	0,546	1,34463

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian menunjukkan angka sebesar 0,546 yang artinya variabel independen penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 54,6% terhadap kinerja perusahaan, sedangkan untuk sisanya sebanyak 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum ter jelaskan dalam penelitian ini.

## 5. Diskusi

### 5.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Perusahaan

Hipotesis pertama penelitian ini yakni menguji pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan. Ditunjukkan dengan hasil analisis data yang telah dilakukan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini tidak

sesuai dengan teori keagenan, berdasarkan teori keagenan dalam perspektif sistem informasi akuntansi yang efektif seperti mampu mengurangi ketidakpastian dan memberikan tingkat keamanan data yang lebih tinggi sehingga mampu mendukung keputusan bagi pengguna sistem serta mendorong perencanaan aktivitas kerja agar lebih baik, dimana hal tersebut bertolak belakang dengan hasil responden dengan tingkat pengaplikasian sistem informasi akuntansi yang cenderung rendah. Artinya dari spekulasi tersebut ditemukan, bahwa setiap informasi yang didapatkan oleh masing-masing pemegang kepentingan di beberapa perusahaan masih kurang terkoordinir.

Pada masa kini khususnya dalam aspek peningkatan kinerja, seharusnya sistem informasi tidaklah menjadi perkara umum yang perlu dipermasalahkan, seperti yang dijelaskan oleh penelitian (Awaliyah & Umaimah, 2023) dimana sistem informasi akuntansi mampu menaikkan kinerja pada suatu bisnis. Dalam praktiknya, para profesional khususnya akuntan manajer akan selalu berupaya untuk menyesuaikan sistem agar mampu digunakan di segala situasi (Afif, 2023) dan bisa disiasati dengan beberapa kondisi seperti melakukan pelatihan komunikasi, menyesuaikan seiring perkembangan teknologi, serta membentuk koneksi yang kuat antar stakeholder. Meskipun dengan seluruh upaya tersebut mampu mendorong kinerja suatu perusahaan, mungkin dalam pelaksanaannya tidaklah mudah karena butuh penyesuaian yang lama dan biaya yang cukup besar. Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Putri & Endiana, 2020) dan (Zulianda, 2024) bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel sistem informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan.

### 5.2 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Perusahaan

Hipotesis yang kedua dalam penelitian ini yakni menguji pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan bahwa variabel pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Arah pengaruh menunjukkan bertolak belakangnya hubungan antara variabel pengendalian internal dan kinerja perusahaan. Hal ini membuahakan opini dimana semakin kuat pengendalian internal atau pemantauan kondisi perusahaan secara menyeluruh belum tentu akan menjamin peningkatan efektivitas kinerja suatu perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori keagenan yang menyatakan dalam mengantisipasi tindakan menyimpang yang dilakukan oleh *agent* maka perlu *principal* melakukan pengawasan dengan menerapkan sistem pengendalian internal yang efektif supaya mampu mengupayakan sekecil mungkin tindak kecurangan. Hal tersebut tidak sesuai dengan hasil responden dimana kurangnya bahkan turunnya tingkat kesadaran tentang pengendalian internal sehingga dapat disimpulkan perlu adanya sosialisasi atau pengkomunikasian secara langsung atas implementasi pengendalian internal.

Upaya dalam mengantisipasi tindakan penyimpangan yang bisa saja sewaktu-waktu dilakukan oleh *agent* sehingga dapat merugikan *principal* adalah dengan melakukan pengawasan melalui pengendalian internal yang efektif. Pengendalian internal dikatakan efektif apabila mampu menghilangkan kemungkinan terjadinya tindakan yang tidak etis serta penyimpangan dalam akuntansi (Udayani & Sari, 2017). Menurut riset yang telah dilakukan oleh (Afif, 2023) fungsi dari adanya pengendalian internal adalah mampu menunjang efektivitas dan efisiensi operasi serta memastikan kesesuaian terhadap hukum dan peraturan. Dengan tersusunnya sistem pengendalian internal, perusahaan bisa memberikan kepastian terhadap manajemen bahwa organisasi telah mencapai tujuan dan sasarannya, alhasil manajemen memiliki kejujuran dan kemudahan dalam pengambilan keputusan yang matang kedepannya tanpa membebani golongan manapun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, seperti yang telah dilakukan oleh (Pratiwi & Darmayanti, 2023) dan (Riyasari & Arza, 2020).

### 5.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan

Hipotesis yang ketiga dalam penelitian ini yakni menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan. Hasil pengujian diperoleh bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori keagenan, berdasarkan teori keagenan terdapat pemisahan tanggungjawab antara fungsi

kepemilikan dan manajemen dalam perusahaan sehingga semua unit terkait yang ada mampu memahami semua fungsi utamanya masing-masing, dimana hal ini berdampak pada hasil kinerja yang transparan dan penuh dengan norma serta dedikasi sehingga sesuai dengan harapan atau ekspektasi para manajer. Dengan penerapan budaya yang baik akan membuahkan hasil yang positif dalam jangka panjang, seperti yang telah dijelaskan oleh (Nadeak & Dahlia, 2024) bahwasannya dengan budaya yang kuat maka akan memberikan ide-ide yang kreatif, mampu membentuk sikap dan perilaku pegawai agar melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaan mencapai hasil yang maksimal. Temuan penelitian ini membenarkan hasil temuan (Mezza & Umaimah, 2024) dimana variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

## 6. Kesimpulan

Sesuai dengan pembahasan dan teknik analisis yang telah dilakukan diatas, dapat ditemukan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan, sedangkan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Implementasi dari penelitian ini adalah untuk memberikan rekomendasi yang strategis kepada perusahaan perihal upaya dalam peningkatan kinerja perusahaan dengan memperhatikan aspek budaya organisasi dari perusahaan.

Keterbatasan pada penelitian ini terletak pada tingkat persentase kontribusi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen karena setengah dari 100% variabel dependen penelitian ini masih dipengaruhi oleh faktor lain, maka dari itu untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah atau memodifikasi dengan variabel independen lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja perusahaan lebih tinggi lagi. Kemudian dengan terbatasnya sample dalam penelitian ini yakni sebanyak 38 responden membuat hasil dalam penelitian ini kurang maksimal untuk digeneralisasikan karena dapat dikatakan masih kurang detail dalam menggambarkan kondisi yang sebenarnya.

## Referensi

- Abbas, Y. E., Setyorini, E., & Budiandru, B. (2023). Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada CV. Kyni Sukses). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(6), 2253–2274.
- Adawia, P. R., & Azizah, A. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja keuangan. *Forum Ekonomi*, 23(4), 670–677. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10112>
- Afif, M. I. (2023). Analisis Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan Studi PT. Petrokopindo Cipta Selaras. *Journal of Culture Accounting and Auditing*, 2(2), 92–104.
- Ardianti, S., Harmain, H., & Inayah, N. (2023). Analisis Penerapan Teknologi Informasi Pada Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Dalam Pelayanan Rawat Inap (Studi Kasus di RSUD Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara). *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 3(2), 909–921.
- Awaliyah, N. A., & Umaimah, U. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Pt. Swabina Gatra. *Jurnal Ekonomi Teknologi Dan Bisnis (JETBIS)*, 2(1), 202–216.
- Barth, A., & Mansouri, S. (2021). Corporate culture and banking. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 186, 46–75.
- Coso. (2013). *COSO Internal Control – Integrated Framework ( 2013 )*. 1–8.
- Davis, P. S., Dibrell, C. C., & Janz, B. D. (2002). The impact of time on the strategy–performance relationship: Implications for managers. *Industrial Marketing Management*, 31(4), 339–347.
- Dayanti, E., & Putra, R. R. (2022). Pengaruh Kemampuan Akuntansi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan dengan SIA sebagai Variabel Moderasi. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(3), 2507–2516.
- Delone, W., & McLean, E. (2003). The DeLone and McLean Model of Information Systems Success: A Ten-Year Update. *J. of Management Information Systems*, 19, 9–30. <https://doi.org/10.1080/07421222.2003.11045748>
- Dewi, C., Djuniar, L., Zuraidah, I., & Sabrina, N. (2023). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 8(2), 150–163.

- Dharmawan, W. (2023). Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Pengelolaan Keuangan Berbasis Website. *Jurnal Sistem Informasi Akuntansi*, 4(1), 74–83.
- Faradisa Mezza, & Umaimah Umaimah. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan BUMD Kabupaten Gresik. *Akuntansi*, 3(1), 336–353. <https://doi.org/10.55606/akuntansi.v3i1.1496>
- Helfert, E. A. (1997). Teknik analisis keuangan: petunjuk praktis untuk mengelola dan mengukur kinerja perusahaan. *Jakarta: Erlangga*.
- Iswahyudi, N. R. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kota Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia.
- Jensen, C., & Meckling, H. (1976). *Theory of The Firm : Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure I. Introduction and summary In this paper WC draw on recent progress in the theory of ( 1 ) property rights , firm . In addition to tying together elements of the theory of e. 3, 305–360.*
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). *The balanced scorecard: measures that drive performance*.
- 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).
- Nurmiati, N., Wahyudi, W., Rusydi, B. U., Farild, M., & Bakhtiar, F. (2022). Pengaruh total quality management, dan budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Manajemen*, 18(1), 59–67.
- Nuryanto, G. (2013). Pentingnya Budaya Organisasi terhadap Pertumbuhan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kecamatan Cinere Depok Jawa Barat. *UG Journal*, 6(5).
- Pratiwi, N. N., & Darmayanti, N. (2023). Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada UD. Cipta Karya Abadi Lamongan). *Pro-Fit*, 14(2), 12–21.
- Pujihastuti, I. (2010). Prinsip penulisan kuesioner penelitian. *CEFARS: Jurnal Agribisnis Dan Pengembangan Wilayah*, 2(1), 43–56.
- 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.
- Ratna Dilla Amirudin, S., & Suhartini, D. (2021). Minat Mahasiswa Menggunakan Software Accounting: Efek Dari Computer Anxiety Dan Computer Attitude. *Apssai Accounting Review*, 1(1), 85–101. <https://doi.org/10.26418/apssai.v1i1.6>
- Riyasari, W., & Arza, F. I. (2020). Pengaruh Audit Operasional, Pengendalian Internal, Dan Good Clinical Governance Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Pasien Bpjs Di Rumah Sakit. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(4), 3533–3552.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi, Edisi 12. Jilid 1 dan 2. *Terjemahan. Salemba Empat. Jakarta*.
- Romney, M., Steinbart, P., Mula, J., McNamara, R., & Tonkin, T. (2012). *Accounting Information Systems Australasian Edition*. Pearson Higher Education AU.
- Saputro, G., & Efendi, D. (2019). Pengaruh pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kecamatan Tambaksari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(9), 1–16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/4171>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Stephanus, D. S. (2018). Teori Keagenan (Agency Theory). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.
- Sugiyono, M. (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif, dan R&D Bandung: Alfabeta*.
- Suprpto, Y., Yosuky, D., Rachmi, T. S., & Santono, F. (2023). Dampak Globalisasi terhadap Bisnis Internasional. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 4122–4128.
- Surjaweni, v W. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. *PT Pustaka Baru*.
- Trefry, M. G. (2006). *A double-edged sword: Organizational culture in multicultural organizations*.
- Triastanti, R. K., & Hardianti, A. (2024). Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Tipe Chronotype pada Remaja. *INSOLOGI: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 3(1), 118–124.
- Udayani, A., & Sari, M. M. R. (2017). Pengaruh pengendalian internal dan moralitas individu pada kecenderungan kecurangan akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(3), 1744–1799.

- Wastono, S. (2010). *Pengaruh Implementasi Balanced Scorecard Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perum Bulog Sub Divisi Regional IV Banyumas*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- anita, F., & Ilham, R. M. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. Trans Marga Jateng. *Jurnal Revenue: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(1), 227–234.
- Wulandari, D. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Niaga Nusa Abadi Depo Bima)*.
- Zulianda, F. (2024). *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Perusahaan : Peran Mediasi Pengendalian Internal PT Semen Indonesia Distributor Distributor untuk mencapai misi mereka , yang membantu bisnis memahami cara kerja gaya ke*. 2(1).