

# Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

I Gede Pradana Juniarta<sup>1</sup>

I Gusti Ngurah Agung Suaryana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Indonesia

\*Correspondences: [pradanajuniarta@gmail.com](mailto:pradanajuniarta@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern, lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di LPD Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 45 orang pegawai dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Sistem pengendalian intern berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Bagi pihak LPD di kecamatan kuta selatan dan kuta, hasil penelitian ini bisa dijadikan tambahan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan LPD di kecamatan kuta selatan dan kuta dapat ditingkatkan lagi.

**Kata Kunci:** Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi; Sistem Pengendalian Internal; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

## *Effectiveness of Application of Accounting Information Systems, Internal Control Systems, Work Environment and Employee Performance*

### ABSTRACT

*The research aims to determine the effect of the effectiveness of implementing accounting information systems, internal control systems, work environment on employee performance. This research was conducted at the LPD in South Kuta and Kuta Districts. The number of samples taken was 45 employees using saturated sampling technique. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of this study indicate that the effectiveness of implementing accounting information systems has a positive effect on employee performance. The internal control system has a positive effect on employee performance. The work environment has a positive effect on employee performance. For the LPD in the sub-districts of South Kuta and Kuta, the results of this study can be used as additional information about the factors that affect employee performance, so that the performance of LPD employees in the South Kuta and Kuta sub-districts can be further improved.*

**Keywords:** *Effectiveness of Accounting Information Systems; Internal Control System; Work Environment; Employee Performance*



e-ISSN 2302-8556

Vol. 33 No. 5  
Denpasar, 26 Mei 2023  
Hal. 1315-1328

**DOI:**  
*10.24843/EJA.2023.v33.i05.p12*

**PENGUTIPAN:**  
Juniarta, I G. P., & Suaryana, I. G. N. A. (2023). Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 33(5), 1315-1328

**RIWAYAT ARTIKEL:**  
Artikel Masuk:  
20 Februari 2021  
Artikel Diterima:  
19 Juli 2021

Artikel dapat diakses : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/index>

## PENDAHULUAN

Perkembangan sistem informasi akuntansi mengalami kemajuan yang sangat pesat. Hal tersebut memberikan pengaruh terhadap perkembangan sistem informasi akuntansi di dalam suatu perusahaan maupun perbankan. (Ratnaningsih & Suaryana, 2014) menyatakan bahwa sistem informasi dapat digunakan untuk meningkatkan kecepatan, fleksibilitas, integrasi, dan keakuratan informasi yang dihasilkan. Dengan demikian banyak pihak yang memanfaatkan SIA untuk mencapai keunggulan perusahaan. Sistem informasi akuntansi dianggap sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja yang lebih besar terutama dalam proses pengambilan keputusan (Al-Eqab & Adel, 2013). Sistem informasi akuntansi dapat dikatakan efektif jika sistem mampu menghasilkan informasi yang dapat diterima dan mampu memenuhi harapan informasi secara tepat waktu (*timely*), akurat (*accurate*), dan dapat dipercaya (*reliable*) (Widjajanto, 2001).

Puji Astuti & Dharmadiaksa (2014) menyatakan bahwa sistem informasi dapat dijadikan sebagai kriteria dasar untuk mengevaluasi sistem dan kualitas dari informasi yang dihasilkan. Keberhasilan suatu sistem dapat diukur dengan kinerja yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti setandar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dibebankan kepadanya. Perlu adanya penentuan kriteria kinerja yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Agar kinerja karyawan di perusahaan dapat dioptimalkan, maka keefektifan sistem informasi sebagai sarana yang memfasilitasi harus terus dikembangkan.

Sistem pengendalian internal (SPI) juga memegang peranan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Tercapainya pengendalian internal perusahaan yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan (Wilopo, 2008). Menurut (Mulyadi, 2001) sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan (Kamau, 2014) yang mengkaji tentang pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja di Kenya dan menemukan bahwa jika dalam organisasi, individu-individu yang memiliki sistem pengendalian internal yang kuat akan memiliki kinerja yang tinggi.

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam suatu perusahaan apabila kondisi lingkungan kerja baik, maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberi pengaruh positif terhadap kinerja secara keseluruhan. (Gardjito, 2014) menyatakan lingkungan kerja adalah keadaan yang cukup besar mempengaruhi

pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi suatu perusahaan. Penelitian (Rahmawanti *et al.*, 2019) menyatakan, lingkungan kerja merupakan situasi serta kondisi psikologis dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik juga berpengaruh pada kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya dengan optimal.

Pengertian kinerja menurut (Sriathi, 2012) merupakan sikap yang diperlihatkan setiap individu secara nyata sebagai bentuk dari hasil kerja yang sesuai dengan tugas dan peranannya dalam organisasi. Kinerja juga merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan standar kerja atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya (Partiwi & Suhana, 2012). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Dewi & Suardikha, 2015). Kinerja karyawan dilihat dari hasil seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut (Widhawati & Damayanthi, 2018).

Kinerja karyawan harus diketahui oleh para pihak yang berkepentingan agar dapat dilihat bagaimana perkembangan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi (Ochoti & Maronga, 2012). Upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi dapat dipengaruhi oleh faktor efektivitas penerapan SIA dan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan sistem pengolahan datanya. Efektivitas sistem informasi akuntansi mampu memberikan kemudahan terhadap penggunaannya serta kepuasan dalam menyelesaikan tugas. Faktor lingkungan kerja juga merupakan salah satu penentu apakah kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik atau tidak, karena apabila lingkungan kerja di tempat karyawan bekerja tersebut sangatlah buruk seperti hubungan antara karyawan dan atasan tidak baik serta suasana kerja yang tidak mendukung dapat mengakibatkan kinerja karyawan dalam menggunakan sistem informasi akuntansi tersebut tidak berjalan dengan baik sehingga tugas-tugas yang dikerjakan akan terganggu atau terhambat, oleh sebab itu faktor-faktor diatas sangatlah menentukan tingkat keberhasilan kinerja karyawan dalam menjalankan fungsi serta tugasnya.

Efektivitas sistem informasi akuntansi tergantung pada keberhasilan kinerja antara sistem dan pemakai (*user*). Menurut (Jogiyanto, 2009 : 149) kinerja adalah feedback dari pekerjaan demi mencapai tujuan organisasi seperti efisien, kualitas dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Sistem informasi akuntansi merupakan bagian yang sangat penting untuk meningkatkan efisiensi organisasi dan mendukung daya saing dengan informasi keuangan dan akuntansi bagi manajemen (Alsarayreh *et al.*, 2011). (Pratama & Suardikha, 2013) menyatakan, tingkat efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Suatu sistem informasi akuntansi dapat dikatakan efektif menurut (DeLone & McLean, 1992) harus memenuhi persyaratan, yakni informasi yang dihasilkan harus berkualitas dan harus berkaitan dengan output sistem informasi. Sistem informasi yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan atau pemakai (*user*) dalam mengerjakan kesesuaian tugas.

Penelitian ini mengacu pada kinerja karyawan yang menggunakan sistem informasi akuntansi di salah satu Lembaga keuangan yang hanya ada di Bali, yaitu Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Alasan peneliti menggunakan LPD sebagai tempat penelitian, karena LPD adalah Lembaga keuangan untuk mendukung pembangunan ekonomi desa atau meningkatkan prekonomian desa dengan cara menyediakan kredit bagi usaha skala kecil dan memberi simpanan dalam bentuk tabungan. LPD sendiri dituntut untuk selalu meningkatkan pelayanan agar bisa berkembang dan bersaing dengan lembaga keuangan lainnya. Meningkatkan Kinerja karyawan LPD sangat lah penting untuk dapat selalu meningkatkan mutu pelayanannya. Karyawan merupakan salah satu sumber daya dalam Lembaga yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik dan memberikan kinerja yang optimal kepada masyarakat, agar masyarakat merasa puas (Veriana & Budiarta, 2016). Keberhasilan LPD di Bali dapat dilihat dari jumlah aset yang setiap tahunnya selalu meningkat, salah satunya adalah LPD di kabupaten Badung yang perkembangannya sangat pesat.

Penelitian ini di lakukan di Lembaga Perkereditan Desa (LPD) di Kecamatan Kuta Selatan dan Kecamatan Kuta, dimana sebagian besar telah menerapkan sistem informasi akuntansi dalam pengolahan datanya dan merupakan LPD yang perkembangannya sangat pesat di Kabupaten Badung dibandingkan dengan kecamatan yang lainnya dikarenakan kecamatan kuta selatan dan kuta merupakan daerah pariwisata serta kepercayaan masyarakatnya yang tinggi kepada LPD. Menurut Ketua Badan Kerjasama (BKS) Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Bali, I Nyoman Cendikiawan, mengatakan tingginya pendapatan oprasional di Badung karena potensi daerahnya dan kepercayaan masyarakat yang tinggi. Banyak LPD besar di badung seperti LPD Kuta, LPD Kerobokan, LPD Pecatu, LPD Bualu, dan LPD Kedonganan, menurut Bapak Cendikiawan (<https://bali.tribunnews.com/>, Candikiawan, 2019). Sebagian besar LPD besar yang ada di Kabupaten Badung berada di Kecamatan Kuta Sealatan dan Kuta dimana semakin besar LPD tersebut akan di iringi dengan volume transaksi yang semakin kompleks, sehingga LPD dituntut untuk memiliki sistem informasi akuntansi yang baik agar mempermudah karyawan LPD dalam menyelesaikan tugasnya.

Penelitian mengenai pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan pada penelitian sebelumnya tetapi terjadi perbedaan hasil penelitian mengenai hubungan tersebut. Hasil penelitian seperti pada penelitian (Puji Astuti & Dharmadiaksa, 2014) serta (Ariputra & Suaryana, 2018) menunjukkan efektivitas penggunaan SIA berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun di sisi lain terdapat juga penelitian yang menunjukkan bahwa pengadopsian SIA tidak dapat meningkatkan kinerja, dan efisiensi operasi seperti pada penelitian (Saira *et al.*, 2010), dan juga (Soudani, 2012) menunjukkan hasil yang tidak mendukung adanya hubungan yang positif antara sistem informasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peneliti ini meneliti Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan LPD.

Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan (Kristiani, 2012). Secara umum, efektivitas penggunaan atau pengimplementasian dilihat dari kemudahan pemakai dalam

mengidentifikasi data, mengakses data dan menginterpretasikan data tersebut. TAM menjelaskan apabila sistem memberikan manfaat, maka sistem dikaitkan efektif bagi penggunaannya. Menurut (Sajady *et al.*, 2008) efektivitas sistem didasarkan pada kontribusinya dalam pembuatan keputusan, kualitas informasi akuntansi, evaluasi kinerja, pengendalian intern yang memfasilitasi transaksi perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Awosejo, 2013) menyatakan efektivitas penggunaan berpengaruh positif terhadap kinerja individual pengguna SIA. (Suratini *et al.*, 2015) menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individual. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Untari dan Wahyuati, 2014) dan (Arsiningsih *et al.*, 2015) menunjukkan efektivitas sistem informasi akuntansi di perusahaan tidak hanya untuk meningkatkan efisiensi, tetapi juga mendukung terjadinya proses kinerja yang lebih efektif.

H<sub>1</sub>: Efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

(Ramandei (2009) memaparkan pemahaman sistem pengendalian intern pada satu organisasi perlu ditingkatkan agar sistem pengendalian intern organisasi perusahaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien dalam mencapai tingkat kinerja karyawan yang diinginkan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sistem pengendalian intern di suatu perusahaan memiliki pengaruh terhadap para karyawannya seperti tindakan, kebijakan, dan prosedur serta sanksi yang sudah dibuat oleh perusahaan yang nantinya akan membuat kinerja karyawan lebih termotivasi lagi dalam mengerjakan suatu pekerjaannya. *Theory of Attitude and Behavior* menjelaskan bahwa sanksi atau konsekuensi yang dibuat akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bertindak. Di dalam sistem pengendalian intern memiliki komponen seperti sistem pengendalian yang baik, sistem tersebut akan menciptakan suasana kerja yang baik di dalam suatu perusahaan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Taradipa, 2017) mengatakan bahwa Pengendalian Intern berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Panin TBK Cabang Kendari. Menurut (Nasri & Oktari, 2013) bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah (Studi Pada Satuan Kinerja Prangkat Daerah Kabupaten Kampar). Serta penelitian yang dilakukan oleh Monisola (2016) dalam penelitian yang berjudul *Evaluation of Effectiveness of Internal Control System in Small Business Organisations in Ekiti State of Nigeria* menyatakan bahwa pengendalian internal memiliki hubungan dan pengaruh dengan kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Sistem pengendalian intern berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Menurut (Anoraga & Widiyanti, 1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas, oleh karena itu lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan meliputi kondisi tempat, hubungan kerja sama antar karyawan dan program pelayanan masyarakat. Hubungan lingkungan kerja yang baik, suasana kerja yang memungkinkan dan tersedianya fasilitas yang memadai serta dengan tingginya tingkat produktivitas kerja pada

karyawan di dalam perusahaan tidak perlu diragukan lagi. Dalam *Theory of Attitude and Behavior* menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh sikap yang terkait dengan apa yang orang-orang ingin lakukan serta terdiri dari keyakinan tentang kosekuensi dari melakukan perilaku, aturan-aturan sosial yang terkait dengan apa yang mereka pikirkan dan kebiasaan yang terkait dengan apa yang mereka biasa lakukan. Faktor-faktor sosial, perasaan, kebiasaan, kondisi fasilitas dan kosekuensi yang disarankan mempengaruhi tujuan perilaku dan sebaliknya akan memengaruhi perilaku seseorang.

Hasil penelitian dilakukan (Musriha, 2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. (Rahmawanti *et al.*, 2019) menyatakan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh positif terhadap motivasi dan efektivitas kerja karyawan. (Untari & Wahyuati, 2014) menyatakan hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Amelia Katini & Budianto, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Moulana *et al.*, 2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Kuta Selatan dan Kecamatan Kuta. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah LPD di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta yang berjumlah 15 LPD. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh sebab itu penelitian ini mengambil jumlah responden sebanyak 3 pegawai pada setiap LPD Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta. Bagian kepala LPD, bendahara, dan tata usaha. Kriteria ini digunakan karena paling terlibat dalam penggunaan sistem informasi akuntansi secara langsung, sehingga bisa memberikan respon yang sebagaimana mestinya. Keseluruhan amatan dalam penelitian ini adalah 45 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS windows*. Alasannya penggunaan alat analisis regresi linear berganda karena regresi berganda cocok digunakan untuk analisis faktor-faktor. Model regresi berganda dala, penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- A = Konstanta
- X<sub>1</sub> = Efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi
- X<sub>2</sub> = Sistem pengendalian interen
- X<sub>3</sub> = Lingkungan kerja

- $\beta_1$  = Koefisien regresi efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi  
 $\beta_2$  = Koefisien regresi sistem pengendalian interen  
 $\beta_3$  = Koefisien regresi lingkungan kerja  
 $e$  = komponen *error*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan informasi tentang karakteristik variabel penelitian antara lain jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Informasi mengenai statistik deskriptif dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-Rata	Standar Deviasi
Efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi	45	10,000	20,000	17,620	2,415
Sistem pengendalian intern	45	10,000	16,000	13,530	1,804
Lingkungan kerja	45	4,000	12,000	9,350	1,908
Kinerja karyawan	45	12,000	16,000	14,150	1,678

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 1 variabel efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi memiliki nilai minimum sebesar 10,00 dan nilai maksimum sebesar 20,00, dengan nilai rata-rata sebesar 17,62. Nilai rata-rata tersebut memiliki kecenderungan mendekati nilai maksimum yang artinya efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi yang dimiliki LPD Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta adalah efektif. Nilai standar deviasi pada variabel efektifitas sistem informasi akuntansi adalah sebesar 2,415, nilai tersebut lebih rendah dibandingkan nilai rata-ratanya. Hal ini menunjukkan data penelitian bersifat homogen sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar LPD Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta memiliki efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi yang sama.

Variabel sistem pengendalian intern memiliki nilai minimum sebesar 10,00 dan nilai maksimum sebesar 16,00, dengan nilai rata-rata sebesar 13,53. Nilai rata-rata tersebut memiliki kecenderungan mendekati nilai maksimum yang artinya sistem pengendalian intern yang dimiliki LPD Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta adalah efektif. Nilai standar deviasi pada variabel sistem pengendalian intern adalah sebesar 1,804, nilai tersebut lebih rendah dibandingkan nilai rata-ratanya. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian bersifat homogen sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar LPD Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta memiliki sistem pengendalian intern yang sama.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum sebesar 4,00 dan nilai maksimum sebesar 12,00, dengan nilai rata-rata sebesar 9,35. Nilai rata-rata tersebut memiliki kecenderungan mendekati nilai maksimum yang artinya lingkungan kerja yang dimiliki LPD Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta adalah baik. Nilai standar deviasi pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 1,908, nilai tersebut lebih rendah dibandingkan nilai rata-ratanya. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian bersifat homogen sehingga dapat dikatakan bahwa

sebagian besar LPD Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta memiliki lingkungan kerja yang sama.

Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 12,00 dan nilai maksimum sebesar 16,00, dengan nilai rata-rata sebesar 14,15. Nilai rata-rata tersebut memiliki kecenderungan mendekati nilai maksimum yang artinya kinerja karyawan pada LPD Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta adalah tinggi. Nilai standar deviasi pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 1,678, nilai tersebut lebih rendah dibandingkan nilai rata-ratanya. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian bersifat homogen sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada LPD Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta memiliki kinerja yang sama.

Hipotesis penelitian ini diuji menggunakan uji analisis regresi linear berganda. Uji analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi linear berganda diolah dengan bantuan SPSS versi 21. Hasil uji analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 2. sebagai berikut.

**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	<i>Unstandardized Coefficient</i>		<i>Standardized Coefficient</i>	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	0,732	2,036		0,360	0,721
Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi	0,465	0,074	0,669	6,273	0,000
Sistem Pengendalian Intern	0,240	0,098	0,258	2,465	0,018
Lingkungan Kerja	0,212	0,093	0,241	2,288	0,027
R <sup>2</sup> square	0,561				
F <sub>hitung</sub>	17,493				
Sig. F <sub>hitung</sub>	0,000				

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda seperti yang disajikan pada Tabel 2, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,732 + 0,465X_1 + 0,240X_2 + 0,212X_3$$

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa nilai konstanta ( $\alpha$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,732. Nilai tersebut memiliki arti bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern dan lingkungan kerja, maka variabel kinerja karyawan (Y) pada LPD Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta bernilai sebesar 0,732.

Koefisien regresi variabel efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar 0,465. Hal ini berarti bahwa apabila variabel efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Koefisien regresi variabel sistem pengendalian intern ( $X_2$ ) memiliki nilai sebesar 0,240. Hal ini berarti bahwa apabila variabel sistem pengendalian intern ( $X_2$ ) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai sebesar 0,465. Hal ini berarti bahwa apabila variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,561 atau 56,1 persen, artinya sebesar 56,1 persen variansi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 43,9 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 2. dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh ialah sebesar 17,493 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern dan lingkungan kerja dapat memprediksi atau menjelaskan kinerja karyawan pada LPD Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta, sehingga dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Pengaruh variabel efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan diuji dengan menggunakan Uji t. Kriteria pengujian untuk menjelaskan interpretasi pengaruh antar masing-masing variabel yakni apabila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) dari penelitian ini menyatakan bahwa semakin baik dan efektif penerapan sistem informasi akuntansi yang dimiliki sebuah organisasi maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Setelah dilakukannya pengujian, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi positif sebesar 0,465 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan, maka hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Hal ini berarti semakin efektifnya penerapan sistem informasi akuntansi, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki oleh LPD Se-Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta. Hal ini sejalan dengan Teori *Technology Acceptance Model* (TAM) menjelaskan model penerimaan penggunaan sistem informasi oleh pengguna ditentukan oleh dua keyakinan, yaitu persepsi kebermanfaatannya dan kemudahan pengguna. Dengan demikian, persepsi atas teori ini adalah jika pengguna sistem semakin bermanfaat dan mudah, maka pengguna akan mampu menggunakan sistem tersebut secara efektif sehingga mampu meningkatkan kinerja pengguna. Berdasarkan pernyataan tersebut, semakin efektif suatu sistem yang digunakan oleh pengguna, maka akan meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Awosejo (2013) menyatakan efektivitas penggunaan berpengaruh positif terhadap kinerja individual pengguna SIA. Suratini *et al.*, (2015) juga menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individual. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Untari & Wahyuati (2014) serta Arsiningsih *et al.*, (2015) menunjukkan efektivitas sistem informasi akuntansi

di perusahaan tidak hanya untuk meningkatkan efisiensi, tetapi juga mendukung terjadinya proses kinerja yang lebih efektif.

Hipotesis kedua ( $H_2$ ) dari penelitian ini menyatakan bahwa semakin baik sistem pengendalian interen yang dimiliki sebuah organisasi maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Setelah dilakukannya pengujian, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi positif sebesar 0,240 dengan nilai signifikansi 0,018 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian interen berpengaruh positif pada kinerja karyawan, maka hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. Hal ini berarti semakin baik sistem pengendalian intern, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki oleh LPD di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta. Hal ini sejalan dengan *Theory of Attitude and Behavior* menjelaskan bahwa sanksi atau kosekuensi yang dibuat akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bertindak. Di dalam sistem pengendalian intern memiliki komponen seperti sistem pengendalian yang baik, sistem tersebut akan menciptakan suasana kerja yang baik di dalam suatu perusahaan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Menurut (Taradipa, 2017) mengatakan bahwa Pengendalian Intern berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Panin TBK Cabang Kendari. Menurut (Nasri dan Oktari, 2013) bahwa pengendalian interen berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah (Studi Pada Satuan Kinerja Prangkat Daerah Kabupaten Kampar).

Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dari penelitian ini menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki sebuah organisasi maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Setelah dilakukannya pengujian, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi positif sebesar 0,212 dengan nilai signifikansi 0,027 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, maka hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja yang semakin kondusif bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan di lingkungan kerja yang baik, suasana kerja yang memungkinkan dan tersedianya fasilitas yang memadai serta dengan tingginya tingkat produktifitas kinerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan *theory of Attitude and Behavior* menjelaskan bahwa sanksi atau kosekuensi yang dibuat akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bertindak. Di dalam sistem pengendalian intern memiliki komponen seperti sistem pengendalian yang baik, sistem tersebut akan menciptakan suasana kerja yang baik di dalam suatu perusahaan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Musriha, 2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. (Rahmawanti *et al.*, 2019) menyatakan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh positif terhadap motivasi dan efektivitas kerja karyawan. (Untari & Wahyuati, 2014) menyatakan hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Amelia Katini & Budianto, 2015)

menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Moulana *et al.*, 2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin efektif penerapan sistem informasi akuntansi yang dimiliki LPD Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta maka semakin baik kinerja karyawan di LPD Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta. Sistem pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin efektif sistem pengendalian intern yang dimiliki LPD Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta maka semakin baik kinerja karyawan di LPD Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki LPD Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta maka semakin baik kinerja karyawan di LPD Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta diharapkan menerapkan dengan efektif sistem informasi akuntansi untuk mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Sistem pengendalian intern yang sudah dilaksanakan hendaknya dapat selalu dipertahankan dan dioptimalkan lagi serta diharapkan dapat menjaga lingkungan kerja yang harmonis agar tercapainya suasana lingkungan yang baik dan kerukunan antara karyawan yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dilihat dari nilai  $R^2$  sebesar 0,561 atau 56,1 persen yang mengidentifikasi bahwa terdapat 43,9 persen variansi kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Hal ini membuka peluang bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang diduga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan diantaranya seperti variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan kesesuaian tugas.

## REFERENSI

- Al-Eqab, M., & Adel, D. (2013). The impact of IT sophistications on the perceived usefulness of accounting information characteristics among Jordanian listed companies. *International Journal of Business and Social Science*.
- Amelia Katini, & Budianto, A. A. T. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Anoraga, & Widiyanti. (1993). *Pisikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka.
- aAriputra, I. W. K., & Suaryana, I. G. N. A. (2018). Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Efektivitas Penerapan Sia dan Kesesuaian Tugas Dengan TI Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 22, 216-244. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v22.i01.p09>

- Arsiningsih, N. L. P. F., Diatmika, I. P. G., & Darmawan, i N. A. S. (2015). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Buleleng Dan Bangli. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi S1)*, 3(1). <https://doi.org/10.23887/jimat.v3i1.5274>
- Awosejo, O.J, Kekwaletswe, R, M, Pretorius, P and Zuva, T. (2013). The Effect of Accounting Information Systems in Accounting. *International Journal of Advanced Computer Research*.
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (1992). Information systems success: The quest for the dependent variable. *Information Systems Research*, 3(1), 60-95. <https://doi.org/10.1287/isre.3.1.60>
- Dewi, N. M. U. S., & Suardikha, I. M. S. (2015). Pengaruh Kemampuan Teknik Pemakai Sia, Partisipasi Manajemen, Insentif, Faktor Demografi Pada Kinerja Individu. *E-Jurnal Akuntansi*, 13(2), 446-460.
- Gardjito, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(1), 83778.
- Jogiyanto. (2009). Analisis & Desain Sistem Informasi. In *Yogyakarta: Andi Offset*.
- Kamau, C. N. (2014). Effect of Internal Controls on the Financial Performance of Manufacturing Firms in Kenya By a Research Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Award of the Degree of Master of Science in Finance , University of Nairobi. *Department of Finance and Accounting, School of Business, University of Nairobi li*. [https://chss.uonbi.ac.ke/sites/default/files/chss/Carol kamau Final report.pdf](https://chss.uonbi.ac.ke/sites/default/files/chss/Carol_kamau_Final_report.pdf)
- Kristiani, W. (2012). Analisis Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individual Pegawai PT. Kim Eng Sekuritas Indonesia. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma*.
- yadMoulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*.
- Mulyadi. (2001). Sistem Akuntansi. In *Universitas Gadjah Mada*.
- Musriha, D. (2011). Influences of Work Behavior, Work Environmnt and Motivation In Clove Cigarette Factories In Kudus,. *Academic Research International ISSN:*
- Nasri, A., & Oktari, R. (2013). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Interen Terhadap Kinerja Indtansi Pemerintahan ( Studi Pada Satuan Perangkat Daerah Kabupaten Kampar. *Jurnal Akuntansi, Universitas Riau*.
- Ochoti, G. N., & Maronga, E. (2012). Factors Influencing Employee Performance Appraisal System: A Case of the Ministry of State for Provincial Administration & Internal Security , Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 37-46.

- Partiwi, Y. R., & Suhana. (2012). Efektivitas Motivasi Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Buletin Pengelolaan Reaktor Nuklir*, 9(2), 57-65. <http://jurnal.batan.go.id/index.php/bprn/article/view/317/298>
- Pratama, G. A. P., & Suardikha, I. M. S. (2013). Keahlian Pemakai Komputer Dan Kenyamanan Fisik Dan Tingkat Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 5(2), 360-380.
- Puji Astuti, N., & Dharmadiaksa, I. (2014). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas dengan Teknologi Informasi pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1-9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Ramandei, P. (2009). Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah. In *Tesis*.
- Ratnaningsih, K., & Suaryana, I. (2014). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Dan Pengetahuan Manajer Akuntansi Pada Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*.
- Saira, K., Zariyawati, M. A., & Annuar, M. N. (2010). Information System and Firms. *International Business Research*, 3(4), P28. <http://journal.ccsenet.org/index.php/ibr/article/view/6446>
- Sajady, H., Dastgir, M., & Hashem Nejad, H. (2008). Evaluation of the effectiveness of accounting information systems. *International Journal of Information Science and Management*.
- 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. <https://doi.org/10.5539/ijef.v4n5p136>
- Sriathi, A. A. A. (2012). *Analisis kinerja karyawan di*. 1-11.
- Suratini, N. P. E. S., Sinarwati, N. K., & Atmadja, A. W. T. (2015). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Singaraja. *E-Jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1).
- Taradipa, P. S. (2017). Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada PT. Bank Panin Tbk cabang Kendari. *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 2-13.
- Untari, S., & Wahyuati, A. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(September), 1-18.
- Veriana, P., & Budiarta, I. (2016). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi Dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 17(3), 2225-2252.
- Widhawati, A., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 24, 1301. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v24.i02.p18>
- Widjajanto, N. (2001). *Sistem Inforasi Akuntansi*. Jakarta: Erlangga.

---

Wilopo, R. (2008). Pengaruh Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintah Dan Perilaku Tidak Etis Birokrasi Terhadap Kecurangan Akuntansi Di Pemerintahan: Persepsi Auditor Badan Pemeriksa Keuangan. In *Ventura* (Vol. 11, Issue 1, pp. 85-100).