

**PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUTANSI MEMEDIASI BUDAYA ORGANISASI, *LOCUS OF CONTROL*, PENGENDALIAN INTERN PADA KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEUANGAN (STUDI PADA BPR DI KOTA SALATIGA)**

**Aris Tri Haryanto<sup>1\*</sup>, Septiana Novita Dewi<sup>2</sup>, Denny Mahendra<sup>3</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Bhirawa Surakarta

\*Email: [Arisharyanto26@yahoo.co.id](mailto:Arisharyanto26@yahoo.co.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan memberikan bukti bahwa : Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, *locus of control* dan pengendalian intern terhadap sistem informasi akuntansi bagian keuangan. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, *locus of control* dan pengendalian intern terhadap kinerja karyawan bagian keuangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian keuangan di BPR Kota Salatiga yang berjumlah 140 orang. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode *non probability sampling*, yang dipakai adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu. Dalam penelitian ini hanya 5 BPR yang menerima kuesioner jadi sampel yang digunakan sejumlah 80 responden. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi BPR di kota Salatiga. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi BPR di kota Salatiga. Pengendalian intern berpengaruh tidak signifikan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi BPR di kota Salatiga. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga. Pengendalian intern berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga. Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga

**Kata Kunci** : Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, Pengendalian Intern, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, kinerja karyawan

**PENDAHULUAN**

Dunia perbankan saat ini dihadapkan pada suatu kondisi persaingan yang sangat ketat (*hyper competition*) dalam memenuhi likuiditas bank. Pesatnya pertumbuhan sektor perbankan memicu bank untuk berlomba-lomba menampilkan mutu dan produk pelayanan yang baik serta teknologi yang terus berkembang. Dalam dunia perbankan sudah seharusnya mengutamakan kepuasan nasabah serta memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh kinerja karyawan yang profesional agar dapat memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Riyadi, 1999). As'ad (1998) menegaskan bahwa kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja mempunyai pengertian sebagai hasil kerja yang telah dan dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dalam suatu perbankan laporan keuangan merupakan media yang penting dalam mengkomunikasikan fakta - fakta mengenai perusahaan dan menilai posisi keuangan suatu perusahaan. Karyawan akuntansi harus lebih teliti dalam menyusun laporan keuangan. Laporan

keuangan yang disusun harus sesuai dengan aturan yaitu sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan (SAK). Laporan keuangan yang disusun oleh karyawan akuntansi harus memenuhi kriteria yang sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan yaitu relevan, handal, dan dapat dipercaya agar bisa digunakan dalam mengambil keputusan yang tepat atas peristiwa yang terjadi selama periode pembukuan berjalan. Para pemakai informasi akuntansi dapat mengetahui dampak keuangan dari transaksi-transaksi atau kejadian ekonomi yang terjadi selama periode yang bersangkutan terhadap stabilitas perusahaan secara keseluruhan. Melalui informasi yang disajikan para pemakai dapat membuat suatu keputusan ekonomi mengenai rencana atau strategi selanjutnya akan dipakai, oleh karena itu karyawan dituntut bekerja profesional dengan berkemampuan, disiplin, jujur, penuh komitmen dan dedikasi yang tinggi guna meningkatkan kinerja karyawan dan selanjutnya bisa menjaga usaha kelangsungan perusahaan tersebut.

Fenomena yang terjadi saat ini pada BPR di Kota Salatiga dikutip dari (Joglosemar.com) terjadi setidaknya ada 14 kasus hingga saat ini dengan modus yang beragam, seperti pembobolan dana nasabah, kredit macet, penyalahgunaan wewenang, pemalsuan dan masih banyak lagi lainnya. Kasus tersebut merupakan akumulasi yang dilakukan oleh Bank Indonesia (BI) bersama dengan pengadilan dan kejaksaan tinggi. Terjadinya kejahatan perbankan tak lepas dari lemahnya *Standar Operating Procedure (SOP)* yang ada pada Bank yang bersangkutan, sebab SOP menuntut pula prinsip kehati-hatian, *safety* dalam pelayanan dan keamanan. Unsur kelalaian pun menjadi salah satu penyebab terjadinya kejahatan perbankan. Kasus lainnya dikutip dari (Solopos.com) terjadi pembobolan dana nasabah yang terjadi di BPR Trihasata Prasodjo Salatiga, pembobolan tersebut murni dilakukan oleh oknum karyawan BPR dan keteledoran nasabah, pihak BPR telah memberikan klarifikasinya ke BI perihal kasus tersebut. Jika pihak BPR tidak memperkuat SOP dan terjadi tindak pidana perbankan, otomatis merusak citra BPR lainnya yang dalam kondisi sehat, dan mengakibatkan menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap BPR. Kasus tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan belum dilakukan secara optimal sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Karyawan dalam kinerjanya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu yang berasal dari dalam dan luar individunya sebagai manusia, adapun kondisi yang berasal dari luar individu disebut dengan faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial dan budaya organisasi. Menurut Robbins (2018:256) budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini ketika dicermati secara lebih seksama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Wahyuni, dkk (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dan kendali perilaku yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Noer dan Ikhsan (2017) yang menyatakan budaya organisasi yang diciptakan perusahaan secara kondusif akan berpengaruh kepada kinerja karyawan yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan menjadi lebih baik, namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Syauta, dkk (2012) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, namun budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja jika dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi faktor internal karyawan, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, salah satu atribut kepribadian untuk menjelaskan perilaku manusia dalam organisasi adalah *locus of control*. Menurut Robbins (2018:138) *Locus of control* adalah tingkat dimana individu yakin bahwa karyawan adalah penentu nasib karyawan sendiri. Individu yang memiliki *locus of control* positif memiliki prestasi kerja yang lebih baik karena karyawan menentukan tujuan yang lebih ambisius, berkomitmen, dan bertahan lama dalam berusaha mencapai tujuannya tersebut. Penelitian yang dilakukan Noer dan Ikhsan (2007) menyatakan bahwa variabel budaya organisasi, *locus of control* dan kebijakan sektor publik mempunyai pengaruh terhadap kinerja aparat, dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan variabel *locus of control* adalah variabel yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja aparat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Wahyuni, dkk(2016) yang menyatakan adanya pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga tak lepas dari sistem operasional yang dijalankan seperti pengendalian internal dan sistem informasi yang diterapkan. Upaya untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan inisiatif, disiplin, dan tanggung jawab dari karyawan. *Committe of Sponsoring Organizations of the Treatway Commission (COSO)* mendefinisikan pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: a) keandalan pelaporan keuangan, b) efektivitas dan efisiensi operasi, dan c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Pengendalian intern yang efektif dapat memberikan keyakinan manajer untuk memperkirakan dan mengambil keputusan tindakan apa yang harus dilakukan guna meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja operasional perusahaan dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Triadi dan I.D.G Dharma (2016) yang menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Arsiningsih (2015) yang menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja, namun terjadi perbedaan dalam penelitian yang dilakukan Oktarnia (2014) yang menyatakan tidak semua komponen pengendalian internal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi hanya aktivitas pengendalian yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sistem Informasi akuntansi termasuk salah satu aspek penting dalam pengendalian intern perusahaan. Penerapan sistem informasi akuntansi yang memadai akan menunjang pengendalian intern yang efektif, dapat menghasilkan informasi yang diperlukan oleh pihak manajemen dalam pengambilan keputusan. Perkembangan ekonomi pada saat ini dipengaruhi oleh meningkatnya perkembangan sistem informasi. Sistem informasi merupakan kombinasi dari manusia, fasilitas, alat, teknologi, media, prosedur dan pengendalian. Sistem informasi akuntansi dianggap sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja yang lebih besar terutama dalam proses pengambilan keputusan (Al-eqab and Adel, 2013). Dita dan Putra (2016) menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arsiningsih (2015) menyebutkan bahwa semakin efektif sistem informasi akuntansi akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi. Hal ini sepakat dengan penelitian yang dilakukan Astuti dan Ida (2014) yang menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena penerapan sistem informasi akuntansi akan mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas yang dilakukan setiap individu di perusahaan tersebut. Terjadi perbedaan pendapat dalam penelitian yang dilakukan bahwa tidak jarang ditemukan teknologi yang diterapkan dalam sistem informasi sering tidak tepat atau tidak dimanfaatkan secara maksimal oleh pemakai sistem sehingga penerapan sistem informasi pada BPR di Kota Salatiga kurang memberikan manfaat atau bahkan tidak memberikan manfaat sama sekali dalam peningkatan kinerja karyawan bagian keuangan.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini mengambil judul “Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Memediasi Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, Pengendalian Intern Pada Kinerja Karyawan Bagian Keuangan (Studi Pada BPR Di Kota Salatiga)”.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian keuangan di BPR Kota Salatiga yang berjumlah 140 orang. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode *non probability sampling*, dimana semua unsur populasi tidak mempunyai peluang atau kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel penelitian dan jenis *non probability sampling* yang dipakai adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu. BPR yang menjadi sampel antara lain : BPR Central Internasional, BPR Binalanggeng Mulia, BPR Rejeki Insani, BPR Adipura, BPR UMKM. Kriteria yang digunakan dalam mengambil sampel adalah para karyawan yang melaksanakan fungsi akuntansi dan tata usaha keuangan, sampel penelitian

meliputi sejumlah elemen (responden) yang lebih besar dari persyaratan minimal sebanyak 30 responden ( $n \geq 30$ ) dimana semakin besar sampel akan memberikan hasil yang lebih akurat. Jika jumlah anggota subjek populasi 100 hingga 150 orang dan pengumpulan data menggunakan angket, sebaiknya subjek diambil seluruhnya (Arikunto, 2005:95). Dalam penelitian ini hanya 5 BPR yang menerima kuesioner jadi sampel yang digunakan sejumlah 80 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrument

Hasil uji validitas dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel} = 0,349$  dan hasil dari seluruh item pertanyaan Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, Pengendalian Intern, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, kinerja karyawan semua valid. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien ( $r$ ) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (rule of thumb) sebesar 0,6 sehingga butir-butir pertanyaan seluruh variabel dalam keadaan reliabel.

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**  
Hasil Uji Reabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria Pengujian	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,885	> 0,60	Reliabel
<i>Locus Of Control</i>	0,821	> 0,60	Reliabel
Pengendalian Intern	0,861	> 0,60	Reliabel
Penerapan Sistem Informasi Akuntansi	0,816	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan Bagian Keuangan	0,839	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Hasil Uji Reabilitas pada tabel 1. menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian (Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, Pengendalian Intern, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Karyawan) dinyatakan Reliabel, karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

### Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

#### Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

$$Y_1 = 0,632 X_1 + 0,374 X_2 - 0,119 X_3 + e$$

Dari hasil tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai  $\beta_1$  sebesar 0,632 dengan hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap penerapan sistem informasi akuntansi BPR di kota Salatiga.
2. Nilai  $\beta_2$  sebesar 0,374 hal ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap penerapan sistem informasi akuntansi BPR di kota Salatiga.
3. Nilai  $\beta_3$  sebesar -0,119 hal ini menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap penerapan sistem informasi akuntansi BPR di kota Salatiga.

#### Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

$$Y_2 = 0,257 X_1 + 0,223 X_2 - 0,084 X_3 + 0,564 X_4 + e$$

Dari hasil tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai  $\beta_1$  sebesar 0,257 hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga.

- 2) Nilai  $\beta_2$  sebesar 0,223 hal ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga.
- 3) Nilai  $\beta_3$  sebesar -0,084 hal ini menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga.
- 4) Nilai  $\beta_4$  sebesar 0,564 hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga.

### Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi BPR di kota Salatiga, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ . (Hipotesis 1 terbukti).
2. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi BPR di kota Salatiga, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ . (Hipotesis 2 terbukti).
3. Pengendalian intern berpengaruh tidak signifikan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi BPR di kota Salatiga, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu  $0,318 > 0,05$ . (Hipotesis 3 tidak terbukti).
4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu  $0,021 < 0,05$ . (Hipotesis 4 terbukti).
5. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu  $0,011 < 0,05$ . (Hipotesis 5 terbukti).
6. Pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu  $0,378 > 0,05$ . (Hipotesis 6 tidak terbukti).
7. Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ . (Hipotesis 7 terbukti).

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,772. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 77,2% sedangkan sisanya 22,8% dijelaskan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

### Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.

Tabel 5. Koefisien Jalur

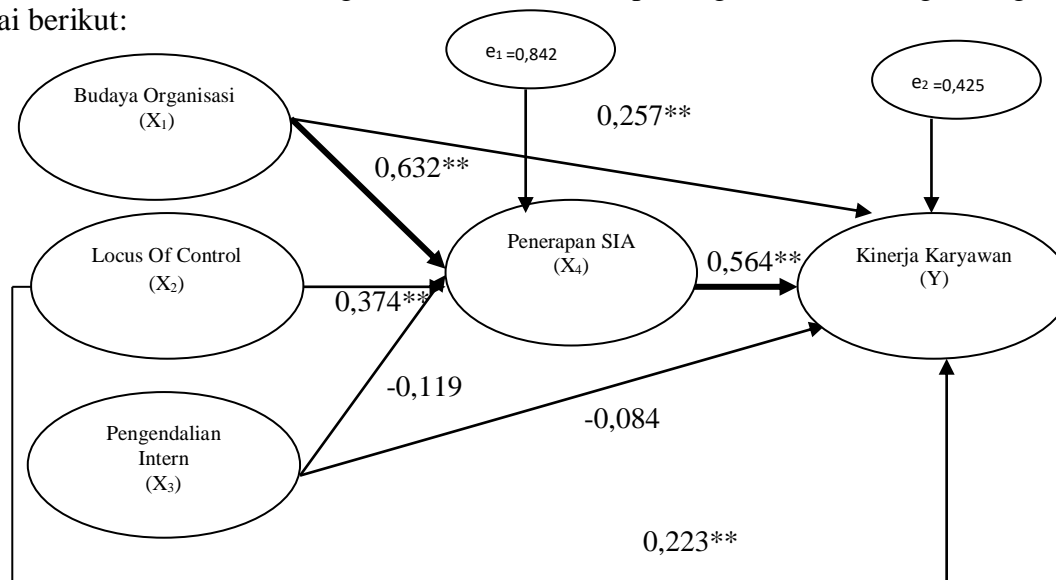
Dari Variabel	Koefisien Jalur		Total Pengaruh
	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	
X <sub>1</sub> ke Y	=P <sub>4</sub> =0,257		
X <sub>2</sub> ke Y	=P <sub>5</sub> =0,223		
X <sub>3</sub> ke Y	=P <sub>6</sub> =-0,084		
X <sub>1</sub> melalui X <sub>4</sub> Ke Y		=P <sub>1</sub> x P <sub>7</sub> =0, 632x 0,564 = <b>0,356</b>	=0,257+0,356 =0,613
X <sub>2</sub> melalui X <sub>4</sub> Ke Y		=P <sub>2</sub> x P <sub>7</sub> =0,374 x 0,564 =0,210	=0,223+0,210 =0,433
X <sub>3</sub> melalui X <sub>4</sub> Ke Y		=P <sub>3</sub> x P <sub>7</sub> =-0,119 x0,564 =-0,067	=-0,084-0,067 =-0,151

Sumber : Data yang diolah, 2020

### Kesimpulan analisis jalur

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi melalui penerapan sistem informasi akuntansi merupakan pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga.

Dari tabel di atas hubungan antar variabel dapat digambarkan dengan bagan sebagai berikut:



Gambar IV.1 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

### PEMBAHASAN

#### 1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja melalui penerapan sistem informasi akuntansi.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh langsung, sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga sebaiknya meningkatkan budaya organisasi agar dapat meningkatkan penerapan sistem informasi akuntansi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga.

Langkah-langkah untuk meningkatkan budaya organisasi agar dapat meningkatkan penerapan sistem informasi akuntansi yaitu dengan cara: Sistem informasi akuntansi digunakan dalam suatu organisasi untuk mengidentifikasi, menganalisa, menyimpan, merangkum, dan menyampaikan informasi ekonomi yang relevan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, baik pihak eksternal maupun pihak internal organisasi. Penerapan sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberikan nilai tambah bagi pengguna yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan bagian keuangan, semakin baik sistem informasi suatu perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan bagian keuangan. Penerapan sistem informasi akuntansi akan mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas yang dilakukan setiap individu di perusahaan yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja pemakai sistem informasi akuntansi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arsiningsih (2015) bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi, penggunaan dan kesesuaian tugas dengan sistem informasi

akuntansi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan.

2. Pengaruh *Locus of control* terhadap Kinerja melalui penerapan sistem informasi akuntansi

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung *locus of control* terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga sebaiknya meningkatkan *locus of control* secara langsung agar kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga dapat meningkat optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2016), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Langkah-langkah untuk meningkatkan *locus of control* secara kongkrit, yaitu dengan cara: bekerja dengan giat karena ada tekanan dari pimpinan untuk lebih produktif, kondisi lingkungan kerja yang menuntut kinerja harus cepat dan akurat, serta gaji dan tunjangan yang diperoleh bernilai besar. Karyawan yang memiliki *locus of control external* yang tinggi dapat meningkatkan rasa kepuasan terhadap pekerjaannya dan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

3. Pengaruh Pengendalian intern terhadap kinerja melalui penerapan sistem informasi akuntansi

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi. Dan pengendalian intern berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga variabel pengendalian intern tidak efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga, sebaiknya pengendalian intern yang sudah ada BPR di kota Salatiga dipertahankan saja karena tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ariningsih (2016) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi.

## KESIMPULAN

1. Hasil Uji Hipotesis

- a. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi BPR di kota Salatiga.
- b. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi BPR di kota Salatiga.
- c. Pengendalian intern berpengaruh tidak signifikan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi BPR di kota Salatiga.
- d. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga.
- e. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga.
- f. Pengendalian intern berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga.
- g. Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga.

2. Hasil uji F pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai  $F = 84,588$  signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel budaya organisasi, *locus of control*, pengendalian intern dan penerapan sistem informasi akuntansi mempengaruhi kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga.
3. Hasil analisis jalur: Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi melalui penerapan sistem informasi akuntansi merupakan pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan bagian keuangan BPR di kota Salatiga.

#### SARAN

1. Penerapan sistem informasi akuntansi perlu ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan bagian keuangan lebih optimal lagi, oleh karena itu sistem informasi akuntansi dalam perusahaan harus semakin ditingkatkan, seperti meng-*up-date* penggunaan *software* sistem informasi, dan penggantian perangkat keras (*hardware*) berkala supaya pengolahan data lebih cepat, akurat agar dapat memberikan informasi yang dibutuhkan, meningkatkan pengetahuan dan kemampuan personelnnya melalui pendidikan dan pelatihan dalam bidang sistem informasi akuntansi agar karyawan semakin paham tentang sistem informasi akuntansi, Perusahaan perlu secara periodik melakukan back up dan pengecekan data untuk mencegah terjadinya kehilangan dan penyimpangan data akibat bencana ataupun kerusakan yang mungkin terjadi.
2. *Locus of control* perlu ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan di bagian keuangan lebih optimal yaitu dengan kendali kehidupan dalam diri karyawan melainkan berasal dari luar kendalinya seperti bekerja dengan giat karena ada tekanan dari pimpinan untuk lebih produktif, kondisi lingkungan kerja yang menuntut kinerja harus cepat dan akurat, serta gaji dan tunjangan yang diperoleh bernilai besar, oleh karena itu perlu adanya peningkatan *locus of control internal*, dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya terutama yang dalam penyelesaian masalah, memberi kesempatan untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan agar dapat memahami tanggung jawab atas pekerjaan, mengadakan sharing setidaknya 3-4 bulan sekali untuk mengetahui bagaimana karakter setiap karyawan dalam bekerja, memberikan *reward* dan promosi kepada karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh dan sepenuh hati.
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan penelitian dengan menambah variabel lain yang dapat memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap peneliti contoh kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi.

#### REFERENSI

- Andre, Rae. 2008. *Organizational Behavior: An Introduction to your life in Organization*. United States of America: Pearson Education.
- As'ad, M. (1998). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri edisi keempat*. Yogyakarta : Liberty.
- Arsiningsih, dkk. 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. e-Journal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 3 Nomor 1.

- Astuti, Ni Made dan Ida Bagus. D. 2014. Pengaruh efektivitas penerapan system informasi akuntansi, pemanfaatan dan kesesuaian tugas pada kinerja karyawan. *E Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 9.2. 373-384. ISSN: 2302-8556.
- Bodnar dan William S. Hopwood, 2003, *Sistem Informasi Akuntansi*, Terjemahan Jusuf A.A, Edisi Keenam, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Brownell, P. (1982), "A Field study examination of budgetary participation and locus of control", *The Accounting Review*, Vol. 57 No. 4, pp. 766-77.
- Dharma, Surya. 2001. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Dita, Made dan I.Wayan Putra. 2016. Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan dengan integritas karyawan sebagai variabel pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.15 (1). 614-640. ISSN: 2302-8556.
- Harahap, Nirwana. 2016. Pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kapasitas sumber daya manusia seagai variabel moderating (*Studi Kasus pada PT Bank BRI Cabang Kuala Simpang*). Skripsi.Studi Strata-1.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
- Jumaili, Salman. 2005. "Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual". Kumpulan Materi Simposium Nasional Akuntansi VIII. Solo 15-16 September.
- Jusup, Al Haryono. 2001. *Auditing (Pengauditan)*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Kenneth, et, al. 2007. *Sistem Informasi Manajemen*. Edisi ke-10. Terjemahan Chriswan Sungkono dan Machmudin Eka P. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, Robert Dan Knicki A, 2001, "*Perilaku Organisasi*". Salemba Empat, Jakarta.
- Noer, Mohamad dan Ikhsan 2007. Pengaruh budaya organisasi, locus of control, dan kebijakan sektor publik terhadap kinerja aparat pelayanan publik UPT Dipenda Bangkalan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)*. 3 (2). 219 – 241.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF
- Puteri, Sheilla. 2015. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pegawai Distro Di Kota Bandung.Skripsi.Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Romney, Marshall B. dan Paul John Steinbart, 2011, *Sistem Informasi Akuntansi Edisi 9 Buku 1*, Salemba Empat Jakarta.
- Syauta, et al. 2012. "The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)", *International Journal of Business and ManagementInvention*, Volume 1 Issue 1, pp 69-76.

Triadi.A.A. Lina dan I.D.G. Dharma S. (2016).Pengaruh pengendalian intern dan penerpan prinsip-prinsip good corporate governance terhadap kinerja manajerial.E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.16 (2). 895-920. ISSN: 2302-8556.

Wahyuni, dkk. (2016). Pengaruh budaya organisasi, locus of control, stres kerjaterhadap kinerja aparat pemerintahan daerah dan kepuasan kerjasebagai variabel intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). Jurnal Manajemen. Volume XX No.02. 189-206.