

**Pengaruh Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi Dan  
Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem Informasi  
Akuntansi Penerimaan Kas Pada PT. Mandala Adhi Perkasa Sejati  
Semarang**

**Gilbert Daniel Ricardo<sup>1</sup>, Sutono<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang

**Abstract.** *This study aims to analyze the effect of internal control, organizational commitment, human resource competence on cash receipts accounting information systems. The population in this study amounted to 183 people. The sample in the study was 40 using the method purposive sample.*

*Hypothesis testing is known that the value of  $t$  arithmetic for internal control ( $X_1$ ) = 5,300 >  $t$  table 2,028 and level of significance  $0,000 < 0,05$  with  $1 = 0,618$  in a positive direction, meaning that internal control ( $X_1$ ) significant positive effect on the cash receipts accounting information system, then hypothesis 1 is accepted.  $t$  count for organizational commitment ( $X_2$ ) = 3,890 >  $t$  table 2,028 and level of significance  $0,000 < 0,05$  with  $2 = 0,365$  it means that organizational commitment has a significant effect on the cash receipts accounting information system, then hypothesis 2 is accepted.  $t$  count for human resource competence ( $X_3$ ) = 2,266 >  $t$  table 2,028 and level of significance  $0,03 < 0,05$  with  $3 = 0,194$  with a positive direction means that the competence of human resources has a significant positive effect on the cash receipts accounting information system, so hypothesis 3 is accepted.*

**Keywords:** *internal control, organizational commitment, human resource competence, accounting information system, cash receipts.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengendalian intern, komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia terhadap Sistem Informasi Akuntansi penerimaan kas. Populasi pada penelitian ini berjumlah 183 orang. Sampel pada penelitian sejumlah 40 dengan menggunakan metode purposive sample.

Pengujian Hipotesis diketahui bahwa nilai  $t$  hitung untuk pengendalian intern ( $X_1$ ) = 5,300 >  $t$  tabel 2,028 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan  $1 = 0,618$  dengan arah positif, artinya pengendalian intern ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap sistem informasi akuntansi penerimaan kas, maka hipotesa 1 diterima.  $t$  hitung untuk komitmen organisasi ( $X_2$ ) = 3,890 >  $t$  tabel 2,028 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan  $2 = 0,365$  artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap sistem informasi akuntansi penerimaan kas, maka hipotesa 2 diterima.  $t$  hitung untuk kompetensi sumber daya manusia ( $X_3$ ) = 2,266 >  $t$  tabel 2,028 dan tingkat signifikansi  $0,03 < 0,05$  dengan  $3 = 0,194$  dengan arah positif artinya kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap sistem informasi akuntansi penerimaan kas, maka hipotesis 3 diterima.

**Kata kunci:** pengendalian intern, komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi akuntansi, penerimaan kas.

---

*Received Agustus 30, 2022; Revised September 22, 2022; Oktober 12, 2022*

\* Gilbert Daniel Ricardo

## **LATAR BELAKANG**

Perkembangan dan kemajuan pada masyarakat saat ini sangat pesat dalam semua usaha baik dalam bidang jasa, industri, maupun dalam bidang perdagangan. Masyarakat di dalam menjalankan usahanya membutuhkan uang tunai atau kas. Masalah penerimaan kas merupakan salah satu yang harus diperhatikan. Penerimaan kas membutuhkan suatu pengendalian internal yang efektif jika pengendalian internal yang dijalankan atau dilakukan kurang efektif maka bisa terjadi kerugian pada suatu perusahaan

Penyelenggaraan perusahaan yang baik menuntut terciptanya pengendalian intern yang dapat dipercaya dan diandalkan dari manajemen sangat diharapkan. Pengendalian intern dipengaruhi oleh sistem teknologi informasi, yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan atau objektif tertentu. Sistem pengendalian intern sendiri merupakan struktur pengendalian intern suatu organisasi terdiri dari kebijakan dan prosedur yang diciptakan untuk memberikan jaminan yang memadai agar tujuan organisasi dapat dicapai (Mulyadi, 2012).

Perusahaan harus menyadari perlunya menerapkan pengendalian intern yang memadai dalam operasional perusahaan sehari-hari. Pengendalian intern merupakan suatu tindakan untuk meyakinkan bahwa pelaksanaan kegiatan perusahaan telah dilakukan sesuai dengan tujuan, sasaran, kebijakan, dan peraturan manajemen sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Pengendalian intern juga berguna untuk mengamankan serta mencegah tindakan yang dapat merugikan perusahaan seperti penyelewengan dan kesalahan baik disengaja maupun tidak disengaja. Pengendalian intern yang memadai maka akan memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya.

Semua aktivitas di dalam perusahaan saling berkaitan dimana aktivitas yang satu menunjang aktivitas lainnya. Penerapan sistem informasi akuntansi untuk menunjang pengendalian intern merupakan kebijakan perusahaan dalam pelaksanaan pengendalian dan pengawasan operasional perusahaan. membantu pihak manajemen dalam memperoleh informasi yang tepat untuk menentukan kebijakan yang akan ditempuh selanjutnya, serta dapat menciptakan kelancaran terhadap aktivitas perusahaan dalam memperoleh peningkatan intern perusahaan.

Salah satu sistem yang harus dilindungi oleh sistem pengendalian internal adalah penerimaan kas. Penerimaan kas adalah transaksi yang menyebabkan bertambahnya aset organisasi baik dari penjualan tunai dan pembayaran piutang. Menurut Moorhead dan Griffin (2015) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Kompetensi sumber daya manusia adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang telah ditetapkan dan mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya (Mangkunegara, 2013).

Beberapa penelitian terdahulu mengenai Sistem Informasi Akuntansi Penerimaan Kas dilakukan oleh Manoppo (2013) tentang analisis sistem pengendalian internal atas penerimaan & pengeluaran kas pada PT. Sinar Galesong Prima Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal atas penerimaan & pengeluaran kas di PT. Sinar Galesong Prima belum efektif, karena masih terdapat unsur-unsur pengendalian intern di dalam perusahaan yang belum sepenuhnya dilakukan, antara lain penempatan kasir yang berada satu ruangan dengan karyawan lainnya, kas yang ada ditangan dan kasir tidak di asuransikan, rekonsiliasi bank tidak dilakukan oleh bagian pemeriksaan intern, stempel cek dipegang oleh pembuat cek tersebut, dan juga PT. Sinar galesong Prima tidak melakukan perputaran jabatan secara rutin sehingga kemungkinan terjadinya penyelewengan masih sangat besar

Penelitian yang dilakukan oleh Hertati (2020) tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap sistem informasi keuangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap sistem informasi keuangan. Penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan (2018) tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kualitas management terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi di Pemda Kabupaten Agam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan kualitas management berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi di Pemda Kabupaten Agam.

Penelitian yang dilakukan oleh Aditya (2017) tentang pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen (studi pada PT. Inti Bumi Perkasa). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningsih (2016) tentang efektivitas pengendalian internal kas melalui evaluasi sistem informasi akuntansi penerimaan kas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui sistem informasi akuntansi penerimaan kas dalam pengendalian internal kas belum efektif dan berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari adanya perangkapan tugas pada bagian kasir yang merangkap pada bagian pembukuan, slip setoran yang belum rangkap, belum bernomor urut, dan pemakaiannya belum berdasarkan pertanggungjawaban petugas. Prosedur yang dijalankan, fungsi yang terkait, dokumen-dokumen, dan catatan akuntansi belum berperan aktif dalam penerimaan kas.

Penelitian yang dilakukan oleh Yasmita (2012) tentang peran pengendalian internal pada audit Sistem Informasi dalam Sistem Informasi Akuntansi Terkomputerisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal pada audit Sistem Informasi dalam Sistem Informasi Akuntansi terkomputerisasi mempunyai peran yang sangat penting.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian Pengendalian Intern**

Pengertian pengendalian intern (internal control) menurut Sugiarto (2009: 126) adalah pedoman kebijakan dan prosedur yang digunakan untuk menjalankan kegiatan atau fungsi operasi perusahaan dimana untuk melindungi aset perusahaan dari kesalahan penggunaan, memastikan bahwa informasi usaha yang disajikan akurat dan meyakinkan bahwa hukum serta peraturan telah diikuti. Menurut Sujarweni (2015) menyatakan pengendalian intern merupakan suatu sistem yang dibuat untuk memberi jaminan bagi unsur-unsur yang ada dalam perusahaan. Pengendalian intern dilakukan untuk menjaga aset dan kekayaan perusahaan serta menjaga segala aspek dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian pengendalian intern di atas, dapat dipahami bahwa pengendalian intern adalah proses, karena hal tersebut menembus kegiatan operasional organisasi dan merupakan bagian internal dari kegiatan manajemen dasar. Pengendalian intern hanya dapat menyediakan keyakinan memadai, bukan keyakinan mutlak. Hal ini menegaskan bahwa sebaik apapun pengendalian intern dirancang dan dioperasikan, hanya dapat menyediakan keyakinan yang memadai, tidak dapat sepenuhnya efektif dalam mencapai tujuan pengendalian internal meskipun telah dirancang dan disusun sedemikian rupa dengan sebaik-baiknya. Bahkan bagaimanapun baiknya pengendalian intern yang ideal dirancang, namun keberhasilan tergantung pada kompetisi dan kendala dari pada pelaksanaannya yang tidak terlepas dari berbagai keterbatasan.

Menurut COSO (2013:9) menjelaskan bahwa pengendalian intern tidak bisa mencegah penilaian buruk atau keputusan, atau kejadian eksternal yang dapat menyebabkan sebuah organisasi gagal untuk mencapai tujuan operasionalnya. Dengan kata lain, bahkan sistem pengendalian intern yang efektif dapat mengalami kegagalan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa keterbatasan- keterbatasan yang ada mungkin terjadi sebagai hasil dari penetapan tujuan-tujuan yang menjadi prasyarat untuk pengendalian internal tidak tepat, penilaian manusia dalam pengambilan keputusan yang dapat salah dan bias, faktor kesalahan/kegagalan manusia sebagai pelaksana, kemampuan manajemen untuk mengesampingkan pengendalian internal, kemampuan manajemen, personel lainnya, ataupun pihak ketiga untuk menghindari kolusi, dan juga peristiwa-peristiwa eksternal yang berada di luar kendali organisasi.

Menurut Siti dan Ely (2010:238), mengenai keterbatasan dari pengendalian intern yaitu sebaik-baiknya desain dan operasi pengendalian intern, pengendalian intern hanya memberikan keyakinan memadai bagi manajemen dan dewan komisaris berkaitan dengan usaha untuk mencapai tujuan pengendalian intern organisasi.

### **Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins (2010:123) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan- tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu; “Organizational commitment is the collection of feelings and beliefs that people have about their organization as a whole”.

Hunt et al. (dalam Valentine et al., 2010:77) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara umum diartikan sebagai ketertarikan karyawan dalam hubungannya dengan sebuah organisasi. Sedang dalam penjelasan secara luas menurut Mowday et al. (dalam Steve, 2002:133) komitmen organisasi dapat dilihat pada karyawan yang mengabdikan kepada organisasi sesuai pekerjaannya dan bekerja sepenuh hati demi kepentingan organisasi serta mereka akan memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Lebih lanjut Meyer dan Allen (dalam Steve, 2002:133) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative commitment*.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi di atas menurut penulis komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa terikat oleh organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta mengabdikan diri untuk kepentingan organisasi.

### **Dimensi Komitmen Organisasi**

Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2008:148) menjelaskan terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.

#### *1. Affective commitment*

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Pada dimensi ini karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Komitmen afektif menjelaskan seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

Meyer dan Allen (dalam Steve, 2002:134) menjelaskan bahwa karyawan akan cenderung mengembangkan tipe komitmen afektif jika penerimaan mereka tentang organisasi itu fair dalam memperlakukan mereka. Adanya suatu keyakinan bahwa karyawan mengembangkan komitmen afektif apabila mereka melihat organisasi sebagai tempat dimana mereka merasa penting dan kompeten untuk tetap berada di organisasi.

## *2. Continuance commitment*

Dibandingkan dengan komitmen afektif, komitmen continuance ini lebih terbuka. Menurut dugaan Becker (dalam Steve, 2002:135) continuance commitment berkaitan dengan konsep side-bets orientation yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya. Komitmen ini lebih menjelaskan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2008 : 110) mengemukakan bahwa karyawan dengan komitmen continuance tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Komitmen ini didasarkan kepada kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (need to).

## *3. Normative commitment*

Komitmen normatif menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kebahagiaan, dll.

Komitmen normatif bisa dipengaruhi beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya. Keterkaitan yang kuat antara komitmen dan pemberdayaan disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab. Pemberdayaan dalam hal ini merupakan serangkaian proses yang dilakukan secara bertahap dalam organisasi agar dapat dicapai secara optimal dan

membangun kesadaran dari karyawan akan pentingnya proses pemberdayaan sehingga perlu adanya komitmen dari anggota terhadap organisasi, dengan pemberian wewenang dan tanggung jawab akan menimbulkan motivasi dan komitmen organisasi terhadap organisasi. Komitmen normatif ini lebih berhubungan dengan perasaan-perasaan tentang kewajiban pekerjaan yang harus ia berikan kepada organisasi.

Meyer dan Allen juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Komitmen ini didasarkan kepada norma yang ada dalam diri karyawan, yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (ought to). Tipe komitmen ini lebih dikarenakan nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan secara pribadi.

### **Pengertian Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut Susanto (2013:72) Sistem Informasi Akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub sistem/komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan. Sedangkan Bodnar dan Hopwood (2010:1) mengemukakan pengertian sistem informasi akuntansi adalah kumpulan dari sumber daya yang akan mentransformasikan data-data keuangan menjadi informasi yang diolah secara manual maupun dengan bantuan komputer yang berguna bagi pengambilan keputusan. Definisi tersebut menggambarkan bahwa formulir-formulir, catatan-catatan, dan prosedur-prosedur serta jenis-jenis alat yang digunakan untuk mengolah data yang berhubungan operasi dari suatu badan usaha yang bertujuan untuk menghasilkan umpan balik dalam bentuk laporan yang diperlukan oleh manajemen untuk mengendalikan operasi perusahaan. Menurut Mulyadi (2014:3) unsur-unsur sistem informasi akuntansi terdiri dari :

1. **Formulir**

Formulir merupakan dokumen yang digunakan untuk merekam terjadinya transaksi. Dengan formulir ini data yang bersangkutan dengan transaksi yang direkam pertama kali dijadikan dasar dalam pencatatan.



2. Jurnal

Jurnal merupakan catatan akuntansi yang digunakan untuk mencatat, mengklasifikasikan, meringkas data keuangan dan data lainnya. Dalam jurnal ini pula terdapat kegiatan peringkasan data keuangan dan data lainnya. Dalam jurnal ini pula terdapat kegiatan peringkasan data, yang hasilnya kemudian di posting ke rekening yang bersangkutan dalam buku besar.

3. Buku Besar

Buku besar terdiri dari rekening-rekening yang digunakan untuk meringkas data keuangan yang telah dicatat sebelumnya dalam jurnal. Rekening buku besar ini disatu pihak dipandang sebagai wadah untuk menggolongkan data keuangan, dipihak lain dapat dipandang juga sebagai sumber informasi keuangan untuk penyajian laporan keuangan.

4. Buku Pembantu

Buku besar pembantu terdiri dari rekening-rekening pembantu yang merinci data keuangan yang tercantum dalam rekening tertentu dalam buku besar. Buku besar dan buku pembantu merupakan catatan akuntansi akhir, yang berarti tidak ada catatanakunatnsi lain lagi sesudah data akuntansi diringkas dan digolongkan dalam rekening buku besar dan buku pembantu.

5. Laporan keuangan

Laporan merupakan hasil akhir proses akuntansiyang berupa neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan laba ditahan, laporan harga pokok produksi, laporan biaya pemasaran dan lain sebagainya.

### **Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu mengenai Sistem Informasi Akuntansi dilakukan oleh Fiqgiya (2020) tentang analisis sistem pengendalian internal atas penerimaan kas pada Rumah Sakit Umum Daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal atas penerimaan kas RSUD Ratu Aji Putri Botung ada beberapa yang belum sesuai dengan unsur-unsur sistem pengendalian internal karena terdapat perangkapan tugas pada fungsi penerimaan kas yaitu fungsi pencatatan merangkap sebagai kasir, fungsi penerimaan kas merangkap sebagai pengeluaran dana talangan ambulan, penggunaan SIMRS yang belum maksimal, terlambatnya pengajuan klaim

kepada debitur dan tidak dilakukan pemeriksaan oleh fungsi pengawas internal RSUD secara mendadak pada fungsi penerimaan kas.

Penelitian yang dilakukan oleh Hertati (2020) tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap sistem informasi keuangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap sistem informasi keuangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan (2018) tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kualitas management terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi di Pemda Kabupaten Agam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan kualitas management berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi di Pemda Kabupaten Agam.

Penelitian yang dilakukan oleh Aditya (2017) tentang pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen (studi pada PT. Inti Bumi Perkasa). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningsih (2016) tentang efektivitas pengendalian internal kas melalui evaluasi sistem informasi akuntansi penerimaan kas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui sistem informasi akuntansi penerimaan kas dalam pengendalian internal kas belum efektif dan berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari adanya perangkapan tugas pada bagian kasir yang merangkap pada bagian pembukuan, slip setoran yang belum rangkap, belum bernomorurut, dan pemakaiannya belum berdasarkan pertanggungjawaban petugas. Prosedur yang dijalankan, fungsi yang terkait, dokumen-dokumen, dan catatan akuntansi belum berperan aktif dalam penerimaan kas.

Penelitian yang dilakukan oleh Yasmita (2012) tentang peran pengendalian internal pada audit Sistem Informasi dalam Sistem Informasi Akuntansi Terkomputerisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal pada audit Sistem Informasi dalam Sistem Informasi Akuntansi terkomputerisasi mempunyai peran yang sangat penting.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang berupa skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuisisioner. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka atau statistik (Sugiyono, 2014).

Jenis data penelitian ini adalah menggunakan skala ordinal sedangkan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer, diperoleh dari karyawan atas jawaban dari pertanyaan / kuesioner mengenai pengendalian intern dan sistem informasi akuntansi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuesioner, metode ini merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan beberapa alternatif jawaban.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2014 : 57) Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. MANDALA ADHI PERKASA SEJATI SEMARANG yang berjumlah 183 orang.

Menurut Sugiyono (2014:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila jumlah populasi besar dan tidak mungkin dilakukan penelitian terhadap seluruh anggota populasi maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Teknik Pengambilan Sampel dalam penelitian ini dengan purposive sampling dengan kriteria :

1. Karyawan yang berkaitan dengan proses sistem informasi akuntansi
  2. Karyawan yang berkaitan dengan sistem pengendalian internal perusahaan
- Berdasarkan kriteria tersebut, sampel karyawan di PT. MANDALA ADHI PERKASA SEJATI SEMARANG berjumlah 40 orang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Pengendalian intern (X1) terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengendalian intern (X1) terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y). Pernyataan tersebut sesuai dengan uji T yang dilakukan yaitu  $t$  hitung  $5,300 > t$  tabel  $2,028$  Atau tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Pengendalian intern (X1) terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y) pada karyawan penerimaan kas PT. Mandala Adhiperkasa Sejati Semarang. Dengan demikian, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Yasmita (2012) menyatakan bahwa Pengendalian intern berpengaruh positif terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y).

### **Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Komitmen organisasi (X2) terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y). Pernyataan tersebut sesuai dengan uji T yang dilakukan yaitu  $t$  hitung  $2,201 > t$  tabel  $2,028$  Atau tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Komitmen organisasi (X2) terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y) pada karyawan penerimaan kas PT. Mandala Adhiperkasa Sejati Semarang. Dengan demikian, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hertati (2020) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y).

### **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3) terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3) terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y). Pernyataan tersebut sesuai dengan uji T yang dilakukan yaitu  $t$  hitung  $2,208 > t$  tabel  $2,208$  Atau tingkat signifikansi  $0,030 < 0,05$ , maka hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3) terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y) pada karyawan produksi PT. Mandala Adhiperkasa Sejati Semarang. Dengan demikian, sejalan dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Ikhsan (2018) yang menyatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Pengendalian intern, Pengendalian intern Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem Informasi Akuntansi Penerimaan Kas PT. MANDALA ADHI PERKASA SEJATI SEMARANG yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sistem Informasi Akuntansi penerimaan kas PT. MANDALA ADHI PERKASA SEJATI SEMARANG. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari uji t yaitu diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, kemudian t hitung sebesar  $5,300 > t$  tabel 2,028 dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sistem Informasi Akuntansi penerimaan kas PT. MANDALA ADHI PERKASA SEJATI SEMARANG. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari uji t yaitu diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, kemudian t hitung sebesar  $3,890 > t$  tabel 2,028 dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sistem Informasi Akuntansi penerimaan kas PT. MANDALA ADHI PERKASA SEJATI SEMARANG. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari uji t yaitu diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,030 < 0,05$  dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, kemudian t hitung sebesar  $2,226 > t$  tabel 2,028 dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

### **Saran**

1. Bagi mahasiswa untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel karena berdasarkan koefisien determinasi masih ada 18,4% dipengaruhi variabel lain seperti disiplin kerja dan komitmen organisasi sehingga dalam penelitian ini masih ada potensi untuk mengembangkannya.

2. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk mengambil metode penelitian kualitatif karena penelitian kualitatif yang diutamakan adalah menonjolkan kualitas deskripsi analisis serta hasil pengembangan permasalahan yang berkaitan dengan Sistem Informasi Akuntansi.
3. Berdasarkan alat uji analisis deskriptif diketahui masih ada beberapa indikator yang memiliki skor terendah dibandingkan indikator lainnya, hal tersebut mencerminkan bahwa masih banyak yang harus ditingkatkan dalam meningkatkan Sistem Informasi Akuntansi PT. MANDALA ADHI PERKASA SEJATI SEMARANG, Pengendalian intern memiliki skor terendah yaitu sebesar 11.79%, maka disarankan PT. MANDALA ADHI PERKASA SEJATI SEMARANG untuk meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia antara perusahaan dan karyawan agar Sistem Informasi Akuntansi semakin baik.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Aditya, I. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Studi pada PT. Inti Bumi Perkasa). *Jasa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 1(2), 12-28.
- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Arfianti, Dita. 2011. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi nilai informasi pelaporan keuangan pemerintah daerah (Studi pada satuan kerja perangkat daerah di kabupaten batang). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Azhar Susanto, (2013), *Sistem Informasi Akuntansi, Struktur Pengendalian Resiko Pengembangan*, Edisi Perdana, Lingga Jaya, Bandung.
- Bodnar dan Hopwood. 2010. *Accounting Information System*, Pearson Education inc. New Jersey: Upper saddle River.
- Cahyaningsih, Novina dan Iwan Setya. 2016. Efektivitas Pengendalian Internal Kas melalui Evaluasi Sistem Informasi Akuntansi Penerimaan Kas. *Jurnal RITMIK*, 167-183.
- Ely Suhayati., & Siti Kurnia Rahayu. (2010). *AUDITING, Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- COSO. 2013. *Internal Control – Integrated Framework*. American Institute of Certified Public Accountants.
- Fiqgiya, Nurfatini. 2020. Analisis Sistem Pengendalian Internal Atas Penerimaan Kas pada Rumah Sakit Umum Daerah. *Akuntabel*. Volume 17 Nomor 1.

- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : UNDIP.
- Griffin dan Gregory. 2013. Organizational Behavior. USA: Cengage Learning. Hertati.L, Fery.I, Saffkaur.O.2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Sistem Informasi Keuangan. Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi Volume 13 (1),125-136
- Hornngren, Charles T., Srikant M. Datar., George Foster., (2008). Akuntansi Biaya: Penekanan Manajerial. Edisi Sebelas. (Diterjemahkan oleh: Desi Adhariani). PT Indeks. Jakarta.
- Hornngren Harrison. 2012. Analisis Sistem Pengendalian Internal Pada Siklus Pembelian. Dalam studi kasus pada the wing ed-hotel. Bali : Politeknik Negeri Bali
- Hunt SA et al, 2011. Guideline update for the diagnosis and management of chronic heart failure in the adult. European Journal Of Heart Failure.[http://www. European Heart Journal.com/2011/](http://www.EuropeanHeartJournal.com/2011/)
- Ikhsan. 2018. “Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kualitas manajemen terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi di pemda kabupaten Agam”<https://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php/JFEK/article/view/17685>
- Luthans. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara. 2013. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refrika Aditama.
- Manopo. 2013 .“Analisis Sistem Pengendalian Intern” Dalam Analisis Sistem Pengendalian Intern Penerimaan Dan Pengeluaran Kas Pada PT. Sinar Galesong Prima Cabang Manado. Manado : Jurnal
- Mardi. 2011. Sistem Informasi Akuntansi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. 2012 .Sistem Akuntansi, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi. 2014. Sistem Akuntansi. Jakarta : Salemba Empat.
- Mowday, Richard T. et. al., 2002. Employee – Organizational Linkages: The Psychology Of Commitment Absentism And Turnover. Academic Press Inc., New York.
- Nuraini. 2019 . Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan System Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan(Studi Empiris Pada Opd Kota Magelang) Magelang : Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter. 2010. Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Septiani, Susi Nurma. 2021. Pengaruh Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem Informasi Akuntansi Penerimaan Kas Pada CV. Merapi Kendal Jawa Tengah. Skripsi: STIE Dharma Putra Semarang

- Steve. 2002. *Organizational Psychology*. United States of America : Library of Congress Cataloging.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung : Alfabeta.
- Susanto, Azhar. 2013. *Sistem Informasi Akuntansi I : Pendekatan Manual Pratik Penyusunan Metode dan Prosedur*. Bandung : Lingga Jaya.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta : PT.Raja Grafindo Prasada
- Yasmita, Yulia Anarta. 2012. Peran Pengendalian Internal pada Audit Sistem Informasi dalam Sistem Informasi Akuntansi Terkomputerisasi. *Berkala Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*. Volume 1 Nomor 3.
- Yusup. 2017. “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gorontalo”. Gorontalo : Universitas Negeri Gorontalo