
Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, dan Informasi Non-Kuangan terhadap Keberhasilan Pengelolaan Karyawan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Muchammad Rizal Affandy
Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Article Info

Article history:

Received March 10, 2024

Revised March 20, 2024

Accepted April 1, 2024

Keywords:

Sistem Informasi Akuntansi;
Sistem Pengendalian Internal;
Informasi Non- Keuangan;
Keberhasilan Pengelolaan
Karyawan

ABSTRACT

Keberhasilan pengelolaan karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kualitas sistem informasi yang digunakan untuk mendukung proses pengambilan keputusan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA), Sistem Pengendalian Internal (SPI), dan kualitas Informasi Non- Keuangan terhadap keberhasilan pengelolaan karyawan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto (UMP). Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan data yang dikumpulkan melalui survei kepada karyawan UMP. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kualitas SIA, SPI, dan Informasi Non-Kuangan, sementara variabel dependen adalah keberhasilan pengelolaan karyawan yang diukur melalui indikator efektivitas kerja, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SIA memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan pengelolaan karyawan, khususnya dalam aspek penyediaan data yang akurat dan relevan untuk perencanaan dan evaluasi kinerja. Sistem Pengendalian Internal juga ditemukan berkontribusi positif terhadap keberhasilan pengelolaan melalui peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, kualitas Informasi Non-Kuangan, seperti data mengenai pelatihan, kompetensi, dan kepuasan kerja, memberikan dampak signifikan dalam mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat terkait pengelolaan karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi kualitas sistem informasi dan pengendalian internal dalam meningkatkan keberhasilan pengelolaan karyawan di institusi pendidikan. Rekomendasi praktis yang dihasilkan mencakup peningkatan kualitas sistem informasi melalui pembaruan teknologi, penguatan pengendalian internal, dan optimalisasi pemanfaatan informasi non- keuangan untuk mendukung strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.



© 2022 by the authors; licensee UMP. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Corresponding Author:

Muchammad Rizal Affandy,
Faculty of Economics and Business,
Universitas Muhammadiyah Purwokerto
Email: affandymuch@gmail.com

1. INTRODUCTION

Pengelolaan karyawan yang efektif menjadi salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk institusi pendidikan seperti Universitas Muhammadiyah Purwokerto (UMP). Dalam era digital saat ini, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk mengintegrasikan berbagai sistem informasi dan mekanisme pengendalian guna mendukung pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA), Sistem Pengendalian Internal (SPI), dan Informasi Non-Kuangan menjadi komponen kunci yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Kualitas sistem informasi akuntansi yang baik berperan penting dalam menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu, yang pada gilirannya dapat meningkatkan pengambilan keputusan dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian oleh Putra et al. menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi dan kompetensi pengguna berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sistem informasi akuntansi, yang berdampak positif pada kualitas informasi akuntansi yang dihasilkan (Putra et al., 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Rachmawati yang menekankan pentingnya kualitas informasi akuntansi manajemen dalam mendukung pengambilan keputusan yang efektif (Rachmawati, 2016).

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) tidak hanya digunakan untuk memproses data keuangan tetapi juga untuk menyediakan informasi yang relevan bagi pengambilan keputusan manajemen, termasuk dalam pengelolaan SDM. Kualitas SIA yang baik, dengan data yang akurat dan real-time, memungkinkan pengelolaan karyawan menjadi lebih terukur dan strategis. Selain itu, Sistem Pengendalian Internal (SPI) berperan penting dalam menjaga transparansi, akuntabilitas, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja yang berlaku, sehingga dapat mencegah potensi kesalahan atau kecurangan dalam pengelolaan SDM. Penelitian oleh Irawati et al. menunjukkan bahwa penerapan sistem pengendalian internal yang baik dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan, yang berimplikasi pada transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia (Irawati et al., 2019). Selain itu, penelitian oleh Muliani menegaskan bahwa pemahaman akuntansi dan penerapan sistem pengendalian internal berkontribusi terhadap kualitas laporan keuangan, yang penting untuk pengelolaan yang efektif (Muliani et al., 2023). Dengan demikian, sistem pengendalian internal yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan terkontrol.

Informasi non-keuangan juga memainkan peran penting dalam pengelolaan karyawan. Informasi non-Kuangan, seperti data mengenai pelatihan, kompetensi, tingkat kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan, memberikan dimensi tambahan yang mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik. Informasi ini dapat digunakan untuk merancang program pengembangan karyawan, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian oleh Sukarana dan Machmury menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan devisa keuangan, yang mencerminkan pentingnya informasi non-keuangan dalam mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik (Sukarana & Machmury, 2022). Selain itu, penelitian oleh Dharmadiaksa menyoroti bahwa kompetensi karyawan dan teknologi informasi dapat mempengaruhi kualitas laporan keuangan, yang menunjukkan bahwa informasi non-keuangan juga dapat berkontribusi pada kualitas pengelolaan karyawan (Paramitha & Dharmadiaksa, 2019).

Secara keseluruhan, kualitas sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, dan informasi non-keuangan saling terkait dan berkontribusi terhadap keberhasilan pengelolaan karyawan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Penerapan sistem yang baik dalam ketiga aspek ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Literature Review

Hypotheses Development

Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berperan penting dalam pengelolaan data karyawan yang dapat mendukung pengambilan keputusan manajerial yang lebih baik. Kualitas SIA yang baik dapat meningkatkan efisiensi dalam pengolahan data karyawan, termasuk informasi mengenai absensi, kinerja, dan kebutuhan pelatihan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Sridarmaningrum & Widhiyani, 2018). Penelitian ini menegaskan bahwa sistem informasi yang terintegrasi dan efektif dapat meningkatkan kualitas data yang dihasilkan, sehingga mendukung pengelolaan karyawan yang lebih baik.

Kualitas SIA tidak hanya berpengaruh langsung terhadap pengelolaan karyawan, tetapi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan (Yuliana & Fadhli, 2023). Dengan demikian, SIA yang berkualitas dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa kualitas layanan internal, yang merupakan bagian dari SIA, memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Wabang & Batilmurik, 2023).

Di Indonesia, penelitian oleh Galang mengindikasikan bahwa penerimaan e-wallet sebagai metode pembayaran non-tunai di kalangan mahasiswa dapat mempercepat pertumbuhan ekosistem pembayaran digital (Galang, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap e-wallet dapat mengurangi kekhawatiran akan risiko, sehingga mendorong adopsi yang lebih luas. Namun, Purwantini dan Anisa menekankan bahwa meskipun pembayaran FinTech menawarkan banyak kemudahan, terdapat kekhawatiran yang meningkat terkait risiko, seperti serangan siber, yang dapat menghambat adopsi (Purwantini & Anisa, 2021). Ini menunjukkan bahwa meskipun ada manfaat yang jelas, persepsi risiko tetap menjadi penghalang yang signifikan. Berdasarkan hal tersebut sehingga muncul hipotesis sebagai berikut:

H1: Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) memiliki pengaruh positif terhadap keberhasilan pengambilan keputusan dalam mengelola karyawan

Sistem Pengendalian Internal (SPI)

Sistem Pengendalian Internal (SPI) memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai mekanisme yang mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam organisasi. SPI yang efektif tidak hanya melindungi aset organisasi tetapi juga memastikan bahwa proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja dilakukan secara terstruktur dan terkontrol (Riupassa & Mauwa, 2023; Sari et al., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa kualitas SPI yang baik berkontribusi pada keberhasilan pengelolaan karyawan, karena SPI yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan komitmen karyawan (Adedeji & Hannah, 2018; Praja et al., 2023).

Penelitian oleh Dhone dan Sarwoko menunjukkan bahwa komunikasi internal yang baik, yang merupakan bagian dari SPI, dapat meningkatkan motivasi karyawan, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja mereka (Dhone & Sarwoko, 2022). Selain itu, Ardiyanti menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dalam konteks SPI juga dapat meningkatkan komitmen karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja (Ardiyanti et al., 2023). Dengan demikian, SPI yang berkualitas tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian tetapi juga sebagai pendorong motivasi

dan komitmen karyawan. Dalam konteks ini, penting untuk mempertimbangkan bahwa SPI yang efektif harus mencakup elemen-elemen seperti audit sumber daya manusia dan sistem kontrol manajemen yang dapat memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Noor et al., 2023). Penelitian oleh Malik et al. menunjukkan bahwa insentif dan penghargaan yang dirancang dengan baik dalam kerangka SPI dapat meningkatkan kinerja kreatif karyawan, yang menunjukkan bahwa SPI tidak hanya berfokus pada kontrol tetapi juga pada pengembangan potensi karyawan (Malik et al., 2015). Oleh karena itu, kualitas SPI yang tinggi dapat dilihat sebagai faktor kunci dalam pengelolaan karyawan yang sukses.

Secara keseluruhan, bukti-bukti yang ada menunjukkan bahwa kualitas Sistem Pengendalian Internal (SPI) berpengaruh positif terhadap keberhasilan pengelolaan karyawan, dengan berbagai mekanisme yang mendukung motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan dalam organisasi. Berdasarkan hal tersebut sehingga dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H2: Kualitas Sistem Pengendalian Internal (SPI) memiliki pengaruh positif terhadap keberhasilan pengelolaan karyawan

Informasi non-keuangan

Informasi non-keuangan merupakan komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Kualitas informasi non-keuangan dapat diukur melalui beberapa dimensi, termasuk relevansi, akurasi, ketepatan waktu, dan kelengkapan informasi. Relevansi informasi berkaitan dengan sejauh mana data yang disediakan sesuai dengan kebutuhan pengambilan keputusan. Akurasi mengacu pada kebenaran dan keandalan data, sedangkan ketepatan waktu menunjukkan seberapa cepat informasi tersedia untuk digunakan. Kelengkapan informasi mencakup sejauh mana data yang disediakan mencakup semua aspek yang diperlukan untuk analisis yang komprehensif.

Berdasarkan literatur yang ada, terdapat beberapa argumen yang mendukung hipotesis H3. Pertama, informasi non-keuangan yang berkualitas dapat meningkatkan pemahaman manajer tentang kebutuhan dan harapan karyawan. Dengan memahami kompetensi dan kepuasan kerja karyawan, manajer dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Becker & Huselid, 1998). Kedua, informasi non-keuangan yang akurat dan tepat waktu memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi masalah yang mungkin timbul dalam pengelolaan karyawan. Misalnya, survei kepuasan kerja yang dilakukan secara rutin dapat memberikan wawasan tentang area yang perlu diperbaiki, sehingga organisasi dapat mengambil tindakan proaktif untuk meningkatkan lingkungan kerja (Harter et al., 2002). Ketiga, kualitas informasi non-keuangan juga berkontribusi pada pengambilan keputusan yang lebih baik dalam hal pengelolaan talenta. Data tentang kompetensi karyawan dapat membantu dalam proses promosi dan penempatan, memastikan bahwa individu yang tepat ditempatkan pada posisi yang sesuai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan (Collins & Holton III, 2004).

Berdasarkan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas informasi non-keuangan memiliki pengaruh positif terhadap keberhasilan pengelolaan karyawan. Organisasi yang mampu mengumpulkan dan menganalisis informasi non-keuangan dengan baik akan lebih mampu merespons kebutuhan karyawan dan merancang kebijakan strategis yang efektif. Oleh karena itu, penting bagi manajer SDM untuk memperhatikan kualitas informasi non-keuangan dalam pengambilan keputusan mereka. Berdasarkan hal tersebut sehingga dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H3: Kualitas Informasi Non-Kuangan memiliki pengaruh positif terhadap keberhasilan pengelolaan karyawan.

Keberhasilan Pengelolaan Karyawan

Keberhasilan pengelolaan karyawan di institusi pendidikan, seperti Universitas Muhammadiyah Purwokerto, sangat bergantung pada efektivitas kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Pratiwi dan Dharmadiaksa (2018) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan efektivitas sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Pratiwi & Dharmadiaksa, 2018). Dalam konteks ini, kualitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA), Sistem Pengendalian Internal (SPI), dan informasi non-keuangan berperan penting dalam mendukung pengelolaan karyawan yang sukses. Penelitian oleh Alhidayatullah (2023) menyoroti pentingnya pelatihan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik harus mencakup pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan (Alhidayatullah et al., 2023).

Sistem informasi yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian oleh Haq dan Novitasari (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi pada motivasi intrinsik karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka (Haq & Novitasari, 2022). Selain itu, penelitian oleh Darmawan dan Darmawan & Darmawan (2022) menekankan bahwa komitmen organisasi yang tinggi berhubungan positif dengan efektivitas kerja karyawan (Darmawan & Darmawan, 2022). Dengan demikian, integrasi antara SIA, SPI, dan informasi non-keuangan tidak hanya meningkatkan efektivitas pengelolaan karyawan tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan institusi pendidikan.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kualitas SIA, SPI, dan informasi non-keuangan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap keberhasilan pengelolaan karyawan. Hal ini didukung oleh berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa sistem informasi yang baik, pengendalian internal yang efektif, dan informasi yang relevan dapat meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan di institusi pendidikan. Berdasarkan hal tersebut sehingga dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H4: Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA), Sistem Pengendalian Internal (SPI), dan Informasi Non-Keuangan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap keberhasilan pengelolaan karyawan.

2. METHOD

Metode

Penelitian ini menggunakan metode PLS-SEM sebagai alat analisis data karena data tidak terdistribusi normal. Data penelitian yang menggunakan uji normalitas dengan teknik Kolmogorov-Smirnova dan Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal. Dalam literatur pemasaran dan manajemen strategis, data yang tidak terdistribusi normal menjadi alasan utama penggunaan PLS-SEM (Hair et al., 2014). Dalam PLS-SEM, terdapat lima tahap utama analisis data, meliputi 1) membuka atau membuat berkas kerja, 2) membaca data mentah, 3) pra-pemrosesan data, 4) mendefinisikan variabel dan hubungannya dalam model SEM, dan 5) melakukan analisis SEM dan melihat hasilnya (Kock, 2010).

Data Sources

Peneliti menggunakan konteks teknologi keuangan (Fintech) dalam pembayaran digital Indonesia (OVO, Gopay, dan Dana). Teknik pengambilan sampel dengan metode purposive yaitu metode unrestricted non probabilistic sampling (Cooper & Schindler, 2014; Trochim & Donnelly, 2008) dengan mengambil sampel dalam jumlah yang banyak karena memiliki kriteria yang kurang dari yang ditetapkan. Kriteria pemilihan sampel disesuaikan dengan fokus penelitian, yaitu mahasiswa yang beragama Islam, pengguna utama pembayaran digital OVO, Gopay, atau Dana, berusia 17 tahun ke atas, dan telah menggunakan pembayaran digital setidaknya satu kali dalam satu bulan terakhir.

Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, dan Informasi Non Keuangan terhadap Keberhasilan Pengelolaan Karyawan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto
(Muchammad Rizal Affandy)

Penelitian ini melibatkan 70 mahasiswa KKN Universitas Muhammadiyah Purwokerto sebagai responden. Jumlah ini dianggap cukup untuk menguji model penelitian, meskipun studi sebelumnya menyebutkan bahwa ukuran sampel median dalam berbagai penelitian biasanya sekitar 200 kasus (Shah & Goldstein, 2006) atau minimal 30 hingga 460 kasus untuk analisis faktor (Kline, 2016).

3. RESULTS AND DISCUSSION

Results and Discussion

Model Pengukuran Luar (Outer Model)

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap konstruk-konstruk dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk memiliki kualitas pengukuran yang baik. Informasi non-keuangan yang berkualitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,884 dan Composite Reliability sebesar 0,920, keduanya lebih besar dari 0,7 sehingga mengindikasikan reliabilitas yang tinggi, sementara nilai Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0,742 juga lebih besar dari 0,5, menandakan validitas konvergen yang baik. Konstruk keberhasilan pengambilan keputusan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,744 dan Composite Reliability sebesar 0,854 yang memenuhi kriteria reliabilitas, dengan nilai AVE sebesar 0,660 yang juga mendukung validitas konvergen. Selanjutnya, kualitas sistem informasi akuntansi menunjukkan reliabilitas yang sangat baik dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,899 dan Composite Reliability sebesar 0,921, serta nilai AVE sebesar 0,624 yang memenuhi kriteria validitas konvergen. Adapun kualitas sistem pengendalian memiliki nilai reliabilitas tertinggi dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,908 dan Composite Reliability sebesar 0,929, serta nilai AVE sebesar 0,686 yang menguatkan validitas konvergen. Secara keseluruhan, nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE pada semua konstruk menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan konsisten, andal, dan mampu menjelaskan variabel penelitian dengan baik. Dengan demikian, hasil ini mendukung validitas dan reliabilitas model pengukuran, sehingga konstruk dapat digunakan untuk analisis lanjutan dengan keyakinan bahwa data yang dihasilkan memiliki kualitas tinggi.

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Informasi non-keuangan yang Berkualitas	0,884	0,906	0,920	0,742
Keberhasilan Pengambilan Keputusan	0,744	0,746	0,854	0,660
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi_	0,899	0,902	0,921	0,624
Kualitas Sistem Pengendalian	0,908	0,910	0,929	0,686

(Source: Research Data, 2024)

Model Struktur (Inner Model)

Hasil analisis model struktur (inner model) menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel independen dan keberhasilan pengambilan keputusan. Informasi non-keuangan yang berkualitas memiliki koefisien sebesar 0,076, yang menunjukkan pengaruh positif namun relatif lemah terhadap keberhasilan pengambilan keputusan. Meskipun kualitas informasi non-keuangan tetap memberikan kontribusi, pengaruhnya tidak signifikan dalam mendukung proses pengambilan

keputusan yang lebih baik. Selanjutnya, kualitas sistem informasi akuntansi memiliki koefisien sebesar 0,111, yang berarti berpengaruh positif dengan kontribusi yang lebih besar dibandingkan kualitas informasi non-keuangan. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem informasi akuntansi yang baik berperan lebih signifikan dalam menyediakan data yang relevan dan akurat untuk mendukung proses pengambilan keputusan. Adapun kualitas sistem pengendalian memiliki koefisien sebesar 0,113, yang merupakan pengaruh tertinggi di antara variabel lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal yang efektif memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap transparansi, akuntabilitas, serta efisiensi dalam pengelolaan sumber daya, sehingga mendukung keberhasilan pengambilan keputusan secara optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun seluruh variabel memberikan pengaruh positif, kualitas sistem pengendalian memiliki kontribusi paling dominan, diikuti oleh kualitas sistem informasi akuntansi, sementara informasi non-keuangan yang berkualitas memiliki pengaruh paling rendah. Temuan ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih besar terhadap pengembangan sistem pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi untuk meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan.

Tabel 2. F Square

Keberhasilan Pengambilan Keputusan	
Informasi Non-keuangan yang Berkualitas	0,076
Keberhasilan Pengambilan Keputusan	
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	0,111
Kualitas Sistem Pengendalian	0,113

(Source: Research Data, 2024)

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis, terdapat beberapa temuan penting terkait pengaruh informasi non-keuangan, kualitas sistem informasi akuntansi, dan kualitas sistem pengendalian terhadap keberhasilan pengambilan keputusan. Informasi non-keuangan yang berkualitas menunjukkan nilai statistik T sebesar 1,723 dengan nilai p sebesar 0,086. Nilai p ini lebih besar dari 0,05 sehingga hubungan antara informasi non-keuangan dan keberhasilan pengambilan keputusan tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Namun demikian, nilai T yang mendekati angka 2 memberikan indikasi adanya pengaruh yang cukup kuat meskipun belum signifikan. Selanjutnya, kualitas sistem informasi akuntansi memperoleh nilai statistik T sebesar 2,178 dengan nilai p sebesar 0,030. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan pengambilan keputusan pada tingkat kepercayaan 95%, yang berarti semakin baik kualitas sistem informasi akuntansi maka semakin baik pula keberhasilan pengambilan keputusan. Sementara itu, kualitas sistem pengendalian memiliki nilai statistik T sebesar 1,846 dengan nilai p sebesar 0,065. Meskipun nilai T menunjukkan adanya indikasi pengaruh, nilai p yang lebih besar dari 0,05 mengindikasikan bahwa variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan pengambilan keputusan pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa meskipun semua variabel menunjukkan indikasi pengaruh positif, hanya kualitas sistem informasi akuntansi yang terbukti signifikan dalam meningkatkan keberhasilan pengambilan keputusan.

Tabel 3. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Informasi Non-keuangan yang Berkualitas -> Keberhasilan	0,267	0,262	0,155	1,723	0,086
Pengambilan Keputusan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi -> Keberhasilan Pengambilan Keputusan	0,340	0,360	0,156	2,178	0,030
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi -> Keberhasilan Pengambilan Keputusan	0,325	0,313	0,176	1,846	0,065

(Source: Research Data, 2024)

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kualitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan pengambilan keputusan, menunjukkan bahwa SIA yang baik mampu menyediakan data relevan dan akurat yang sangat penting bagi Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Sementara itu, kualitas sistem pengendalian internal memberikan pengaruh positif meskipun tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 95%, sehingga masih memerlukan evaluasi dan penguatan agar kontribusinya lebih optimal. Informasi non-keuangan juga menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan, meskipun nilai statistik T yang mendekati angka 2 mengindikasikan adanya potensi kontribusi yang dapat dimanfaatkan lebih lanjut. Secara keseluruhan, kualitas SIA menjadi faktor kunci dalam meningkatkan keberhasilan pengambilan keputusan, sementara sistem pengendalian internal dan informasi non-keuangan tetap penting untuk dikembangkan. Oleh karena itu, Universitas Muhammadiyah Purwokerto disarankan untuk terus meningkatkan kualitas SIA melalui pelatihan staf serta pembaruan perangkat lunak dan infrastruktur, memperkuat sistem pengendalian internal dengan evaluasi prosedur yang ada, serta mengoptimalkan penggunaan informasi non-keuangan dengan sistem pengumpulan dan analisis yang lebih efektif. Selain itu, penelitian lanjutan dengan melibatkan variabel lain dan studi longitudinal diperlukan untuk memperkaya pemahaman, serta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terkait sistem informasi dan pengendalian internal penting dilakukan agar proses pengambilan keputusan semakin berkualitas. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan keberhasilan pengelolaan karyawan dan pengambilan keputusan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto dapat terus meningkat.

5. REFERENCES

- Adedeji, A., & Hannah, O. (2018). Effect of Internal Control System on Employee Performance of Small-Scale Manufacturing Enterprises in Ondo State, Nigeria. *Human Resource Research*, 2, 48. <https://doi.org/10.5296/hrr.v2i1.13016>
- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Amal, M. K. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:269435550>
- Ardiyanti, E., Nurwijayanti, & Wardani, R. (2023). Analysis of Leadership Internal Control and Employee Commitment on Employee Performance. *Babali Nursing Research*, 4, 552–560. <https://doi.org/10.37363/bnr.2023.44277>
- Becker, E., & Huselid, M. (1998). High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 16, 53–101.
- Collins, D. B., & Holton III, E. F. (2004). The Effectiveness of Managerial Leadership Development Programs: A Meta-Analysis of Studies from 1982 to 2001. In *Human Resource Development Quarterly* (Vol. 15, Issue 2, pp. 217–248). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1099>
- Darmawan, D., & Darmawan, A. B. (2022). PENCAPAIAN EFEKTIVITAS KERJA MELALUI OPTIMALISASI KECERDASAN EMOSIONAL DAN PEMBERIAN BEBAN KERJA SECARA TEPAT KEPADA KARYAWAN. *Jurnal Baruna Horizon*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:250378346>
- Dhone, M., & Sarwoko, E. (2022). Internal communication and employee performance: The mediating role of motivation. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18, 255–263. <https://doi.org/10.21067/jem.v18i2.6709>
- Hair, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool for Business Research. *European Business Review*, 26, 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Haq, S., & Novitasari, D. (2022). Eksplorasi Peran Variabel Kontekstual dan Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Inovasi Karyawan. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:252084784>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 87, Issue 2, pp. 268–279). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Irawati, I., Salju, S., & Hapid, H. (2019). PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KUALITAS LAPORAN

- KEUANGAN PADA PT. TELKOM KOTA PALOPO. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:204622534>
- Kock, N. (2010). Using WarpPLS in E-collaboration Studies: An Overview of Five Main Analysis Steps. *IJeC*, 6, 1–11. <https://doi.org/10.4018/jec.2010100101>
- Malik, M. A. R., Butt, A. N., & Choi, J. N. (2015). Rewards and employee creative performance: Moderating effects of creative self-efficacy, reward importance, and locus of control. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 36, Issue 1, pp. 59–74). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/job.1943>
- Muliani, M., Usman, A., Bensaadi, I., & Nurhasanah, N. (2023). Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Akuntansi Malikussaleh (JAM)*, 2(2), 168. <https://doi.org/10.29103/jam.v2i2.11224>
- Noor, V. F., Ismail, T., Yulianto, A. S., Studi, P., Akuntansi, M., Ageng, U. S., & Serang, T. (2023). *THE INFLUENCE OF INTERNAL CONTROL AND MANAGEMENT CONTROL SYSTEM (MCS) ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK COMMITMENT AS A*. 3(9), 1593–1607.
- Paramitha, A. A., & Dharmadiaksa, I. (2019). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Teknologi Informasi pada Kualitas Laporan Keuangan LPD Dengan Pendidikan Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 682. <https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v26.i01.p25>
- Praja, R. A., Mardiana, T., & Pratiwi, K. W. (2023). *The Influence of Human Resources Audit and Internal Control System on Employee Performance in PT . Subur Sedaya Maju Prabumulih*. II(2), 115–128.
- Pratiwi, L., & Dharmadiaksa, I. (2018). Pengaruh Pemanfaatan dan Relevansi Teknologi Informasi Serta Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan. *E- Jurnal Akuntansi*, 351. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v23.i01.p14>
- Putra, J. E., Fitrioso, R., & Hanif, R. A. (2020). PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, SERTA DAMPAKNYA PADA KUALITAS INFORMASI AKUNTANSI. *Jurnal Riset Akuntansi*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:225969682>
- Rachmawati, R. (2016). Sistem Informasi Dilihat Dari Aspek Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2), 985–992. <https://doi.org/10.17509/jrak.v4i2.4032>

- Riupassa, E., & Mauwa, M. (2023). Impact of Accounting Information Systems, Work Motivation, and Internal Controls on Employee Performance: A Study at PT. Bank Danamon, Ambon Branch. *Journal of Corporate Governance, Insurance, and Risk Management*, 10, 118–124. <https://doi.org/10.56578/jcgirm100202>
- Sari, M., m.kamil, D., & Sagala, N. (2023). Determinants of employee performance at public hospitals in Indonesia: Examining the moderating role of organizational culture. *Problems and Perspectives in Management*, 22, 57–68. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(1\).2024.06](https://doi.org/10.21511/ppm.22(1).2024.06)
- Shah, R., & Goldstein, S. M. (2006). Use of structural equation modeling in operations management research: Looking back and forward ☆. *Journal of Operations Management*, 24, 148–169. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:55449221>
- Sridarmaningrum, L., & Widhiyani, N. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas, Kenyamanan Fisik dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 1955. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v23.i03.p13>
- Sukarana, M., & Machmury, A. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM, Sistem Informasi Akuntansi, dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Devisa Keuangan Perhotelan di Bulukumba. *JEKPEND: Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 5(2), 35. <https://doi.org/10.26858/jekpend.v5i2.33802>
- Wabang, S., & Batilmurik, R. (2023). Pengaruh Kualitas Layanan Internal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Politeknik Negeri Kupang. *Journal of Practical Management Studies*, 1, 32–37. <https://doi.org/10.61106/jpms.v1i1.5>
- Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos. *MARGIN ECO*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:261688397>