

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SPI, DAN SIA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA BPKAD SURABAYA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI PEMODERASI

Kadek Dewa Barata
dewabarata76@gmail.com
Titik Mildawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research examines the effect of organizational culture, internal control system, and accounting information systems on organizational performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Surabaya with organizational commitment as a moderating variable. The research applies quantitatively. Furthermore, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to the respondents. The respondents are employees of BPKAD Surabaya, especially those who work in an office located at Jl. Walikota Mustajab, Ketabang, Genteng, Surabaya. Moreover, the data collection technique used purposive sampling with 75 respondents as a sample. The data were primary. The data analysis technique used multiple linear regression. The research shows that organizational culture, and internal control systems have a positive and significant effect on organizational performance. However, organizational commitment cannot moderate the effect of organizational performance. It means that employee commitment level has insignificant effect in moderating the relationship, as another factor such as work environment is more dominant in deciding how good organizational culture contributes to performance. Meanwhile, organizational commitment has a moderate insignificant effect of the internal control system on organizational performance. This means that although employees are very dedicated to organizational performance, the one which influences them more is the implementation of good control. In contrast, organizational commitment can moderate the effect of the accounting information system on organizational performance.

Keywords: organizational culture, internal control system, accounting information system, organizational performance, and organizational commitment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, sistem pengendalian internal, dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja organisasi pada badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kota surabaya dengan komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai BPKAD Kota Surabaya, khususnya yang berada pada gedung BPKAD yang berada di Jl. Walikota Mustajab, Ketabang, Genteng, Surabaya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data primer. Berdasarkan pengumpulan sampel menggunakan *purposive sampling*, didapatkan jumlah sampel dari penelitian ini sebanyak 75 responden dengan Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, sistem pengendalian internal, dan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Komitmen organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh budaya organisasi, artinya tingkat komitmen pegawai tidak signifikan memoderasi hubungan tersebut, faktor lain seperti lingkungan kerja lebih dominan menentukan seberapa baik budaya organisasi berkontribusi pada kinerja. Komitmen organisasi tidak signifikan memoderasi sistem pengendalian internal terhadap kinerja organisasi, artinya meskipun pegawai sangat berdedikasi terhadap kinerja organisasi, lebih banyak dipengaruhi oleh penerapan kontrol yang baik. Komitmen organisasi mampu memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Sistem Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Organisasi, Komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Kinerja instansi pemerintah, sebagai bagian dari organisasi publik, kini semakin menjadi sorotan masyarakat, terutama sejak era pemerintahan demokratis. Perhatian masyarakat terhadap kinerja pemerintah tidak hanya terfokus pada level nasional, tetapi juga di daerah, karena hal ini berdampak langsung pada kesejahteraan penduduk setempat. Pemerintah sebagai organisasi publik yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang berorientasi pada kepentingan publik. Kinerja organisasi publik di Indonesia dalam memberikan layanan saat ini masih dianggap kurang memuaskan. Hampir setiap waktu, media melaporkan ketidakpuasan masyarakat terhadap kinerja pemerintah daerah, baik di tingkat kabupaten maupun kota. Ketidakpuasan ini seringkali tercermin dalam kritik melalui sosial media (Azizah dan Hidayat, 2023:156). Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Surabaya, ialah salah satu organisasi yang punya peran penting dalam mengelola keuangan serta aset daerah. Sebagai bagian dari perangkat daerah yang mengoordinasikan satuan kerja yang menangani pendapatan daerah, BPKAD diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dalam pengelolaan pendapatan serta mengoptimalkan sumber-sumber penghasilan dan keuangan untuk mendukung aktivitas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik. BPKAD Surabaya telah memanfaatkan sistem informasi akuntansi sebagai alat bantu dalam penyusunan laporan keuangan. Informasi ini berguna dalam mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik (Alfiana,2022). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 khususnya pasal 2 ayat 2 menjelaskan tentang otonomi daerah dimana pemerintah daerah diberi tanggung jawab untuk mengatur dan mengurus sendiri daerahnya berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dengan adanya hal tersebut kesejahteraan masyarakat sangat bergantung pada keberhasilan pemerintah daerah dalam mengelola daerahnya. Untuk mendapatkan keberhasilan dalam mengelola daerahnya, maka dibutuhkan kinerja yang tinggi. Maka dari itulah dibutuhkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja organisasi sektor publik (Gunawan dan Hermawan, 2020:66).

Menurut Emil dan Sari (dalam Yandri dan Aziz, 2021:137) menyatakan bahwa budaya organisasi yakni sistem makna, nilai, serta kepercayaan yang dipatuhi pada sebuah organisasi yang jadi pedoman guna berperilaku serta membedakan organisasi satu terhadap lainnya. Budaya organisasi adalah inti dari organisasi yang dijaga dan dilestarikan. Karena setiap organisasi pasti memiliki budayanya sendiri, baik dalam hal komunikasi, pekerjaan, dan tradisi. Di mana pegawai memiliki peran yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Jika budaya organisasi ada, pegawai merasa bahwa ada aturan yang mengatur cara mereka berperilaku dan bertindak. Aturan-aturan ini membantu mereka melakukan apa yang harus mereka lakukan sesuai dengan tugas mereka untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Selain budaya organisasi, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi instansi pemerintah adalah sistem pengendalian internal. Mahmudi (dalam Azizah, 2023) menyatakan bahwa Sistem pengendalian internal merupakan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan atas tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik, organisasi harus memiliki sistem pengendalian internal yang baik untuk mencegah penyimpangan, kecurangan, dan inefisiensi dalam pengelolaan anggaran dan aset. Pernyataan diatas didukung dengan penelitian oleh Mattoasi et al. (dalam Azizah, 2023) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah. Adapun

sebaliknya penelitian oleh Hidayat et al. (dalam Azizah, 2023) yang membuktikan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah sistem informasi akuntansi. Tawaqal (dalam Dzahabiyah, 2023) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi adalah kumpulan subsistem yang berhubungan antara satu dengan yang lain dan bekerja sama untuk mengolah data keuangan menjadi suatu informasi keuangan yang diperlukan oleh pengambilan keputusan dalam proses pengambilan keputusan. Untuk memberikan data keuangan yang tepat waktu, relevan, dan akurat yang dibutuhkan untuk pelaporan dan pengendalian, sistem informasi akuntansi sangat penting. Sistem yang baik dapat mempercepat pencatatan, pemrosesan, dan pelaporan transaksi keuangan. Selain itu, sistem informasi yang baik membantu mengidentifikasi dan mengurangi kemungkinan kesalahan dan penyelewangan dalam pengelolaan keuangan daerah. Salah satu hasil penelitian yang dilakukan oleh Harahap (dalam Azizah, 2023) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah. Namun, temuan ini bertentangan dengan penelitian Oktania *et al.* (dalam Azizah, 2023) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berdampak positif pada kinerja organisasi di instansi pemerintah, mengindikasikan adanya perbedaan hasil dalam studi terkait.

Komitmen organisasi adalah keterikatan emosional dan psikologis pegawai terhadap organisasinya. Menurut Amiruddin (dalam Aan Afrinal dan Tun Huseno, 2024) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai hubungan antara individu dan organisasi yang mencakup nilai - nilai serta tujuan organisasi. Komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi Sugiyono (dalam Safitri, 2022:2) menyatakan bahwa variabel pemoderasi adalah variabel yang mempengaruhi variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen. Komitmen organisasi ini merupakan faktor sangat penting karena pegawai menjadi memiliki motivasi lebih dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Bagaimana kinerja organisasi dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi?, (2) Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi?, (3) Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja organisasi?, (4) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi?, (5) Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi?, (6) Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi ?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, (2) Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja organisasi, (3.) Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja organisasi, (4) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi, (5) Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja organisasi dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi, (6) Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja organisasi dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi.

TINJAUAN TEORITIS

Teori Keagenan

Di sektor publik, agen adalah pegawai pemerintah, sedangkan prinsipal adalah warga negara atau wajib pajak (Rahmawati *et al.*, 2024). Menurut Ismail *et al.* (dalam Zaki *et al.*,

2023:25) menyatakan bahwa *agency theory* adalah penjelasan hubungan kontraktual antara agent dan *principal*. Pihak agen merupakan pihak yang mendapatkan amanat dari pihak *principal* untuk melaksanakan seluruh aktivitas atas nama *principal*, dalam hal ini agen memiliki kapasitas selaku pengambil keputusan. *Agency theory* adalah bahwa pemerintah bertindak selaku agen atau pengelola, berkewajiban memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, serta melaporkan kepada masyarakat selaku *principal* atas seluruh aktivitas yang dilakukan. Masyarakat selaku *principal* pastinya mengharapkan kinerja organisasi instansi pemerintah yang baik untuk kesejahteraan masyarakat. Pencapaian kinerja organisasi yang baik didasari atas pelaporan kinerja keuangan dan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sedangkan seberapa baik pelaporan kinerja keuangan dan pelayanan tergantung bagaimana pemerintah menerapkan strategi. Jika strategi pemerintah berjalan dengan baik, maka tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah meningkat.

Teori Stewardship

Menurut Rachmawati dan Anik (dalam Dzahabiyah, 2023) menyatakan bahwa *stewardship theory* merupakan situasi dimana manajer tidak memiliki kepentingan pribadi melainkan lebih mementingkan *principal*. Dimana individu dalam organisasi bertindak sebagai pelayan (*stewards*) yang memprioritaskan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi. Demi meningkatkan kinerja organisasi manajer sebagai steward akan memenuhi keinginan *principal* untuk mencapai tujuan bersama dengan membentuk budaya organisasi yang baik, dengan menerapkan sistem pengendalian internal terhadap organisasi dapat meningkatkan tercapainya tujuan organisasi, dan juga meimplementasikan sistem informasi akuntansi agar terhindar dari kesalahan dan juga kecurangan dalam pengelolaan keuangan, sehingga bisa meningkat kinerja organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, kebiasaan, keyakinan, dan perilaku yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi dan mempengaruhi lingkungan kerja (Putri *et al*, 2023:101). Hal ini mencerminkan karakteristik unik dari suatu organisasi dengan menyatukan pegawai berinteraksi, berkomunikasi, dan memandang pekerjaan mereka. Budaya organisasi membentuk kerangka yang menentukan bagaimana keputusan diambil, tingkat motivasi, dan hubungan diantara anggota.

Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pengawal untuk memberi keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif, efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, ketaatan terhadap peraturan perundang-undang (Azizah dan Hidayat, 202:159). Tujuannya adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa tujuan organisasi dapat dicapai melalui kegiatan yang efektif, efisien, laporan keuangan yang andal, perlindungan terhadap aset negara, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi dapat diartikan sebagai kumpulan subsistem yang saling terhubung dan bekerja sama untuk memproses data keuangan menjadi informasi yang diperlukan dalam pengambilan keputusan (Dzahabiyah., 2023). Teknologi informasi berperan dalam mempermudah pekerjaan, terutama bagi seorang akuntan. Mulai dari jumlah komputer, jaringan internet, hingga proses akuntansi dari awal transaksi sampai pembuatan laporan keuangan yang terkomputerisasi, semuanya dapat dioptimalkan untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas.

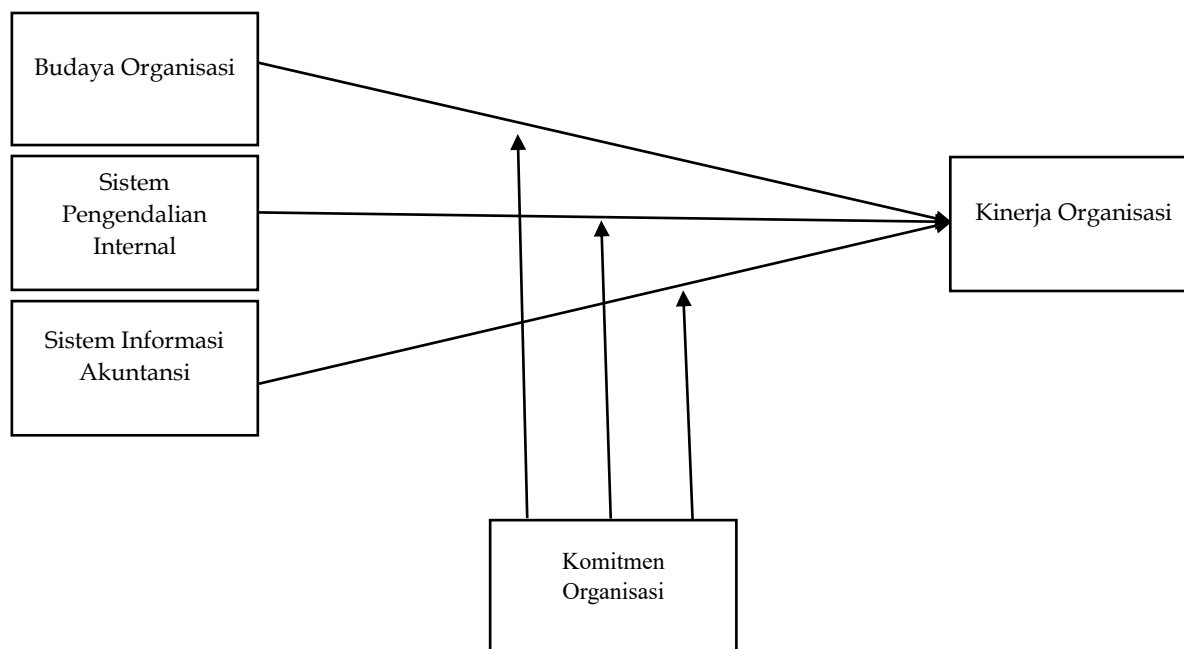
Kinerja Organisasi

Menurut Wibowo (dalam Hamzali dan Arwin, 2022:244) menyatakan bahwa kinerja organisasi merupakan efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi, karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung mencurahkan lebih banyak waktu dan melakukan upaya ekstra dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi (Putra dan Mardikaningsih, 2022:44).

RERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, kebiasaan, keyakinan, dan perilaku yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi dan mempengaruhi lingkungan kerja (Putri et al, 2023:101). Menurut Santoso et al. (dalam Meirina dan Eflin, 2023:644) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, karena budaya organisasi adalah hal penting atau memiliki peran penting dalam keseluruhan aktivitas organisasi. Budaya organisasi sangat melekat dalam organisasi baik dalam melaksanakan pekerjaan, berkomunikasi sesama anggota dan kebiasaan - kebiasaan lain yang sifatnya turun - temurun. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi karena budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, komitmen, dan efisiensi. Budaya organisasi yang terstruktur

dengan nilai-nilai yang jelas mendorong anggota untuk bekerja dengan semangat dan memiliki rasa tanggung jawab tinggi, yang berdampak langsung pada pencapaian kinerja optimal. Selain itu, budaya organisasi mempengaruhi bagaimana anggota organisasi berinteraksi, berkomunikasi, dan memecahkan masalah. Lingkungan kerja yang kolaboratif dan berbasis pada kepercayaan mendorong inovasi dan efisiensi, mempercepat pencapaian tujuan Perusahaan (Wahyuni, 2021). Sehingga berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi

Sistem pengendalian internal suatu organisasi sangatlah penting karena semakin besar suatu organisasi publik maka semakin tinggi pula Tingkat aktivitasnya. Oleh karena itu pengendalian internal diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Rifan et al, 2019). Pengawasan internal juga termasuk sistem pengendalian internal yang fungsinya untuk melakukan penilaian independen terhadap implementasi peran dan tanggung jawab dari organisasi tersebut (Amanda dan Henny, 2022). Sistem Pengendalian Internal (SPI) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. SPI yang dirancang dengan baik berfungsi untuk menjaga keamanan aset, memastikan keandalan pelaporan keuangan, dan meningkatkan efisiensi operasional. Dengan implementasi pengendalian internal yang memadai, organisasi dapat mengurangi risiko kecurangan dan meningkatkan akuntabilitas di berbagai tingkat, yang pada akhirnya mendorong pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif. Penelitian Candrakusuma dan Jatmiko menyatakan bahwa (dalam Nada dan Khoiriawati, 2022) menyatakan bahwa penerapan sistem pengendalian internal dapat membantu dalam mencapai tingkat kinerja yang ditargetkan serta dapat mencegah kehilangan sumber daya. Sehingga berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi

Sistem informasi akuntansi menyediakan data keuangan yang akurat dan tepat sehingga membantu dalam proses pengambilan keputusan yang lebih baik (Shintia, 2021). Selain itu sistem informasi akuntansi juga meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional dalam suatu organisasi yang akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Sistem informasi akuntansi juga dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan pegawai dalam suatu organisasi, karena jika kepercayaan, karena dengan adanya sistem yang baru dan terpercaya dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam menyusun laporan keuangan, karena sistem informasi akuntansi dapat mengurangi risiko kesalahan dan kecurangan dalam menyusun laporan keuangan. Berdasarkan kegunaan, sistem informasi akuntansi berguna untuk mengumpulkan, memproses, dan melaporkan informasi yang berhubungan dengan aspek keuangan dari suatu peristiwa bisnis, selain itu biasa digunakan dalam aktivitas perusahaan atau instansi pemerintah khususnya dalam pengimputan data, dalam mencentang kehadiran, dan dalam memproses hasil gaji yang dikeluarkan oleh perusahaan atau suatu organisasi kepada pegawai (Azizah dan Hidayat, 2023:173). Sistem informasi akuntansi juga mendukung pengendalian internal yang membantu mengidentifikasi dan mencegah kecurangan dalam penggunaan sumber daya suatu organisasi. Sehingga berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, kebiasaan, keyakinan, dan perilaku yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi dan mempengaruhi lingkungan kerja (Putri et al, 2023:101). Budaya suatu organisasi dapat berdampak lebih besar pada kinerjanya secara keseluruhan jika tingkat komitmennya tinggi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan lebih mudah mematuhi dan selaras dengan nilai-nilai dan standar budaya perusahaan, sehingga mereka lebih produktif dan efisien dalam melakukan tugas mereka. Jika pegawai merasa terikat secara profesional dan emosional terhadap organisasi mereka, mereka cenderung lebih responsif terhadap tantangan dan lebih giat dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini menghasilkan budaya kerja yang baik dan komitmen pegawai, yang pada gilirannya menyebabkan organisasi bekerja lebih baik. Jika tidak ada komitmen yang kuat, budaya organisasi mungkin tidak efektif karena pegawai tidak akan sepenuhnya mendukung atau terlibat dalam nilai-nilai organisasi. Sehingga berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Komitmen organisasi mampu memoderasi pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi

Sistem pengendalian internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pengawal untuk memberi keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif, efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, ketaatan terhadap peraturan perundang-undang (Azizah dan Hidayat, 202:159). Namun, efektivitas SPI juga sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi, yang bertindak sebagai faktor moderasi. Penelitian menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi dari anggota organisasi mendorong mereka untuk lebih mematuhi kebijakan dan prosedur SPI, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung memprioritaskan tujuan bersama, bekerja lebih produktif, dan berupaya maksimal untuk mewujudkan visi dan misi organisasi (Kewo, 2020). Sehingga berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Komitemen organisasi mampu memoderasi pengaruh antara sistem pengendalian internal dengan kinerja organisasi

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) memainkan peran penting dalam membantu organisasi menjalankan fungsi-fungsi keuangannya dengan lebih efisien dan akurat. SIA memungkinkan pengolahan data keuangan yang cepat dan tepat, memberikan informasi yang relevan untuk pengambilan keputusan, dan meningkatkan kualitas kontrol dan pelaporan keuangan. Informasi SIA dapat meningkatkan efisiensi operasional, meningkatkan transparansi, dan meningkatkan kualitas pelaporan keuangan. Namun, efektivitas SIA dalam meningkatkan kinerja sering kali dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Ketika pegawai memiliki komitmen tinggi, mereka lebih cenderung memanfaatkan SIA secara optimal, mendukung implementasi sistem yang lebih efektif, dan berkontribusi positif terhadap hasil kerja organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh (Riana dan Rianty, 2019), komitmen

organisasi dapat memoderasi hubungan antara penerapan SIA dan kinerja pegawai, memperkuat pengaruh positif SIA terhadap hasil kerja. Sehingga berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₆: Komitmen organisasi mampu memoderasi pengaruh antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja organisasi

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penyelidikan terstruktur terhadap suatu fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat dihitung dan dianalisis dengan menggunakan Teknik statistik dan matematika (Rustamana, 2024). Metode ini digunakan untuk menganalisa budaya organisasi, sistem pengendalian internal, dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi.

Gambaran dari Populasi Penelitian

Populasi merujuk pada seluruh kelompok atau elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin diteliti. Populasi bisa terdiri dari individu, objek, kejadian, atau apapun yang relevan dengan penelitian yang dilakukan (Asrula *et al*, 2023) Populasi sebagai obyek penelitian ini adalah pegawai instansi pemerintah pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kota Surabaya, yang beralamat di Jl. Jimerto No. 25-27, Ketabang, Kec. Genteng, Kota Surabaya, Jawa timur.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut penelitian Sugiyono (2022:182) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan menentukan Teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel didasarkan pada beberapa kriteria atau pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2022:189). Pengambilan sampel dengan cara menjumlahkan responden yang bersedia mengisi kuisioner serta kriteria yang dilihat adalah: (1) Tingkat pendidikan, (2) Pegawai yang menjabat minimal satu tahun di jabatan yang sama karena sudah memiliki pengalaman dalam pekerjaan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang didapatkan atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber aslinya tanpa melalui perantara (Sugiyono, 2019:65). Data primer diperoleh dengan cara membagikan kuisioner kepada responden yang termasuk kedalam populasi penelitian. Pada penelitian ini pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner. Kuesioner adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu peristiwa atau kejadian yang berisi kumpulan pertanyaan untuk memperoleh informasi terkait penelitian yang dilakukan (Dewi and Sudaryanto, 2020). Kuisisioner ini diberikan dan diisi secara langsung oleh pegawai BPKAD selaku responden dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada kolom jawaban yang telah tersedia. Pengukuran indikator menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari seorang atau sekelompok orang mengenai suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2019:146). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 1
Daftar Skala Likert

| No | Uraian | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2. | Setuju (S) | 4 |
| 3. | Cukup Setuju (CS) | 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : Sugiyono, (2019:147)

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian adalah segala sesuatu mengenai objek penelitian sehingga peneliti bisa memperoleh informasi yang diinginkan (Sugiyono, 2019). Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:221).

Variabel dependen atau Variabel Terikat

Variabel dependen disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuen, dan juga sering dikatakan sebagai variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Organisasi. Destriyani (dalam Mustari *et al*, 2024) menyatakan bahwa kinerja organisasi adalah efektivitas keseluruhan organisasi dalam memenuhi kebutuhan yang telah ditetapkan oleh setiap kelompok terkait melalui upaya sistematis dan peningkatan berkelanjutan terhadap kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan efektif. Indikator kinerja organisasi ada 5 yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas (Nurwayudi dan Handayani, 2021)

Variabel Independen atau Variabel Bebas

Variabel independen adalah variabel yang dimanupulasi atau dikendalikan oleh peneliti untuk mengamati efeknya pada variabel dependen. Variabel ini dianggap sebagai penyebab yang mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Sistem Pengendalian Internal, dan Sistem Informasi Akuntansi.

Budaya Organisasi (X₁)

Variabel independen yang pertama dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah norma dan moral dalam berperilaku yang dimiliki tiap individu dan menjadi sikap karakteristik disuatu organisasi (Adrianti, 2024:7). Budaya organisasi yang baik akan membuat para pegawai mempunyai pedoman untuk melaksanakan tugas, sehingga kinerja organisasi akan berjalan dengan baik. Adapun beberapa indikator budaya organisasi sebagai berikut: kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim (Putri Maulida, 2019).

Sistem Pengendalian Internal (X₂)

Variabel independen yang kedua adalah sistem pengendalian internal. Sistem pengendalian internal adalah proses yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan maupun seluruh pegawai untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi. Sistem pengendalian internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberi keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif, efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, ketaatan terhadap peraturan

perundang-undang (Azizah dan Hidayat, 202:159). Indikator pengendalian internal adalah lingkungan pengendalian, penilaian resiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan (Dzahabiyah dan ardini, 2023).

Sistem Informasi Akuntansi (X₃)

Variabel independen terakhir adalah sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan subsistem yang saling terhubung dan bekerja sama untuk memproses data keuangan menjadi informasi yang diperlukan dalam pengambilan keputusan (Dzahabiyah dan Ardini, 2023). Dengan adanya teknologi informasi membantu para akuntan dari awal pembuatan laporan keuangan sampai selesai. Dengan adanya sistem informasi akuntansi dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Indikator sistem informasi akuntansi adalah *hardware, software, brainware, prosedur, database*, dan jaringan komunikasi (Dzahabiyah dan ardini, 2023).

Variabel Pemoderasi

Variabel pemoderasi dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi, karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung mencurahkan lebih banyak waktu dan melakukan upaya ekstra dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi (Putra dan Mardikaningsih, 2022:44). Indikator komitmen organisasi adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Dharu, dan Wahidahwati, 2021).

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019:206).

Uji Validitas

Validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur indikator - indikator suatu objek pengukuran. Validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2019:176).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019:176). Reliabilitas diartikan sebagai suatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (dalam Dzahabiyah, 2023) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah asumsi residual terdistribusi secara teratur atau tidak. Uji normalitas penting agar hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara lebih akurat, terutama dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi. Untuk mengkaji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satu cara untuk melihat normalitas adalah melihat uji statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* yakni nilai uji K-S > dibandingkan taraf signifikan 0,05 (Ghozali, 2019).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya pendekatan antar variabel bebas. Uji multikolinieritas yang digunakan adalah dengan metode VIF tidak boleh lebih besar dari 5 (lima). Jika lebih besar dari 5 (lima) maka dapat dikatakan data yang digunakan terkena gejala multikolinieritas (Ghozali, 2019). Uji multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu kondisi dalam analisis regresi di mana *varians* dari kesalahan atau residual dari model tidak konstan di seluruh rentang variabel independen. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah model regresi menghasilkan ketidaksamaan *variance* antara residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya, serta dugaan ketidaksamaan deviasi standar nilai pada variabel dependen untuk masing – masing.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji F adalah uji statistik yang digunakan dalam pengujian hipotesis untuk memeriksa apakah varians dari dua populasi atau dua sampel sama atau tidak. Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi < 0,05, artinya model penelitian layak digunakan dan jika nilai signifikansi > 0,05 artinya model penelitian tidak layak digunakan (Ghozali, 2018).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan atau menjelaskan variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen. Nilai R², maka semakin besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel – variabel independen, sebaliknya, makin kecil nilai R², maka semakin kecil variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi independen.

Uji t

Uji t merupakan pengujian yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel terikat/independen secara individual dalam menerangkan variabel bebas atau dependen (Ghozali, 2019). Jika nilai signifikansi t > 0,05 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Jika nilai signifikansi t ≤ 0,05 maka H₁ diterima.

Analisis Regresi Moderasi

Analisis regresi moderasi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel moderasi memengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Studi baru oleh Dunggio *et al.*, (2024) menyatakan bahwa analisis moderasi berfungsi untuk mengukur kekuatan interaksi variabel moderator dalam memengaruhi hubungan variabel lain. Pada penelitian ini *Moderated Regression Analysis* (MRA) menggunakan model pengujian sebagai berikut:

Model: Pengujian pengaruh variabel moderasi komitmen organisasi terhadap hubungan budaya organisasi, sistem pengendalian internal, dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja organisasi

$$KNO = \alpha + \beta_1 BO + \beta_2 SPI + \beta_3 SIA + \beta_4 BO * KMO + \beta_5 SPI * KMO + \beta_6 SIA * KMO + e$$

Keterangan:

- α : Konstanta
 $\beta_1 - \beta_6$: Koefisien Regresi dari masing – masing variabel bebas
 KO : Komitmen Organisasi (Variabel Pemoderasi)
 BO : Budaya Organisasi
 SPI : Sistem Pengendalian Internal
 SIA : Sistem Informasi Akuntansi
 BO*KMO : Interaksi antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi
 SPI*KMO : Interaksi antara sistem pengendalian internal dengan komitmen organisasi
 SIA*KMO : Interaksi antara sistem informasi akuntansi dengan komitmen organisasi
 e : Standar Error atau tingkat kesalahan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Gambaran dan Subjek Penelitian**

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dapat menjadi mengenai karakteristik responden. Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui gambaran umum tentang pegawai pemerintah daerah yang bekerja di BPKAD Kota Surabaya yang meliputi: usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja pada BPKAD Kota Surabaya.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 2
Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-Laki | 31 | 41,3% |
| Perempuan | 44 | 58,7% |
| Jumlah | 75 | 100% |

Sumber: Pengelolaan Data Responden

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat menjelaskan bahwa dari 75 responden sebagian besar yang mengisi responden adalah perempuan sebanyak 44, dengan tingkat persentase 58,7%. Sedangkan jumlah responden laki-laki berjumlah 31, dengan tingkat persentase 41,3%.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3
Usia Responden

| Usia | Frekuensi | Persentase |
|-------------|-----------|------------|
| < 24 Tahun | 8 | 10,66% |
| 24-35 Tahun | 64 | 85,33% |
| >35 Tahun | 3 | 4% |
| Jumlah | 75 | 100% |

Sumber: Pengelolaan Data Responden

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 75 responden sebagian besar berada pada usia 24-35 tahun yang berjumlah 64 responden, dengan tingkat persentase sebesar 85,33%. Sebagian responden berada pada usia < 24 Tahun yang berjumlah 7 responden, dengan tingkat persentase sebesar 10,66%. Dan responden dengan umur >35 Tahun yang berjumlah 3 responden dengan tingkat persentase sebesar 4%.

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4
Pendidikan Terakhir Responden

| Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|-----------|------------|
| SMA | 4 | 5,33% |
| D3 | 10 | 13,33% |
| S1 | 60 | 80% |
| S2 | 1 | 1,33% |
| Jumlah | 75 | 100% |

Sumber: Pengelolaan Data Responden

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa dari total 75 responden dalam penelitian ini, sebagian besar memiliki tingkat pendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 60 orang atau 80% dari keseluruhan responden. Selain itu, terdapat 10 responden (13,33%) dengan pendidikan terakhir D3, diikuti oleh 4 responden (5,33%) yang berpendidikan SMA. Sementara itu, hanya 1 responden (1,33%) yang memiliki pendidikan terakhir S2. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan tinggi (minimal S1), yang mengindikasikan bahwa mereka memiliki wawasan yang cukup dalam memahami sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, serta aspek lain yang menjadi fokus penelitian ini.

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5
Lama Bekerja Responden

| Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase |
|--------------|-----------|------------|
| 1 Tahun | 26 | 34,66% |
| 2-5 Tahun | 21 | 28% |
| > 5 Tahun | 28 | 37,33% |
| Jumlah | 75 | 100% |

Sumber: Pengelolaan Data Responden

Berdasarkan data dalam tabel 6 di atas, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun (37,33%), diikuti oleh responden dengan pengalaman kerja 1 tahun (34,66%) dan 2-5 tahun (28%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman yang cukup dalam organisasi, sehingga diharapkan mereka memiliki pemahaman yang baik mengenai budaya organisasi, sistem pengendalian internal, dan sistem informasi akuntansi yang diterapkan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Surabaya.

Analisis Statistik Deskriptif

Dari hasil analisis statistik deskriptif persepsi rata-rata responden terhadap variabel budaya organisasi sangat baik, dengan nilai rata-rata keseluruhan 4,47. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Surabaya diterapkan dengan baik. Ini tercermin dalam kepatuhan terhadap aturan, inovasi, kerja sama tim, dan komitmen pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari hasil analisis statistik deskriptif responden rata-rata menilai variabel sistem pengendalian internal dengan cukup baik, memberikan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,50. Ini menunjukkan bahwa Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Surabaya telah menerapkan sistem pengendalian internal dengan baik. Ini terlihat terutama dalam hal kepatuhan terhadap aturan, pengawasan risiko, dan peningkatan sistem yang berkelanjutan.

Dari hasil analisis statistik deskriptif variabel sistem informasi akuntansi memperoleh rata-rata nilai sebesar 4,50. Hal ini menunjukkan bahwa responden secara umum memiliki persepsi yang positif terhadap implementasi sistem informasi akuntansi di instansi tempat mereka bekerja.

Dari hasil analisis statistik deskriptif variabel kinerja organisasi memperoleh rata-rata nilai sebesar 4,58. Hal ini menunjukkan bahwa responden secara umum memiliki persepsi yang positif kinerja organisasi di instansi tempat mereka bekerja.

Dari hasil analisis statistik deskriptif rata-rata responden memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,57. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa terlibat dan bertanggungjawab terhadap organisasi.

Uji Validitas

Diketahui bahwa secara 14 item pernyataan dari budaya organisasi dapat dikatakan valid, karena dari *degree of freedom*(df)= N-2 jadi 75-2= 73 dengan taraf signifikan $\alpha=5\%$, maka R_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,206. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ yakni $R_{hitung} > 0,206$.

Diketahui bahwa secara 11 item pernyataan dari sistem pengendalian internal dapat dikatakan valid, karena dari *degree of freedom*(df)= N-2 jadi 75-2= 73 dengan taraf signifikan $\alpha=5\%$, maka R_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,206. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ yakni $R_{hitung} > 0,206$.

Diketahui bahwa secara 16 item pernyataan dari sistem informasi akuntansi dapat dikatakan valid, karena dari *degree of freedom*(df)= N-2 jadi 75-2= 73 dengan taraf signifikan $\alpha=5\%$, maka R_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,206. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ yakni $R_{hitung} > 0,206$.

Diketahui bahwa secara 10 item pernyataan dari kinerja organisasi dapat dikatakan valid, karena dari *degree of freedom*(df)= N-2 jadi 75-2= 73 dengan taraf signifikan $\alpha=5\%$, maka R_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,206. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ yakni $R_{hitung} > 0,206$.

Diketahui bahwa secara 6 item pernyataan dari komitmen organisasi dapat dikatakan valid, karena dari *degree of freedom*(df)= N-2 jadi 75-2= 73 dengan taraf signifikan $\alpha=5\%$, maka R_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,206. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ yakni $R_{hitung} > 0,206$.

Uji Reliabilitas

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Koefisien Alpha (α) | Keterangan |
|------------------------------|----------------|------------------------------|------------|
| Budaya Organisasi | 0,963 | 0,70 | Reliabel |
| Sistem Pengendalian Internal | 0,956 | 0,70 | Reliabel |
| Sistem Informasi Akuntansi | 0,968 | 0,70 | Reliabel |
| Kinerja Organisasi | 0,959 | 0,70 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi | 0,917 | 0,70 | Reliabel |

Sumber: Output SPSS

Hasil dari tabel 6 diketahui bahwa uji reliabilitas terhadap semua variabel menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Maka dapat dinyatakan reliabel atau pengukuran data dapat diandalkan. Dengan demikian syarat reliabilitas dalam penelitian ini sudah terpenuhi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji statistik non-parametrik kolmogrov-smirnov adalah uji normalitas data uji yang menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Apabila nilai sig > alpha, nilai residual standar berdistribusi normal. Hasil pada tabel 7 terlihat bahwa Tingkat signifikansi 0,064 berarti hal tersebut menunjukkan bahwa variabel penelitian terdistribusi normal karena tingkat

signifikansinya >0,05, sehingga penelitian ini dinyatakan menyebar normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------------|-------------------------|
| N | | 68 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.79654484 |
| | Absolute | .159 |
| Most Extreme Differences | Positive | .159 |
| | Negative | -.118 |
| | Kolmogorov-Smirnov Z | 1.312 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .064 |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel independen satu dengan yang lainnya. Perhitungan statistik berikut menunjukkan hasil uji multikolinieritas:

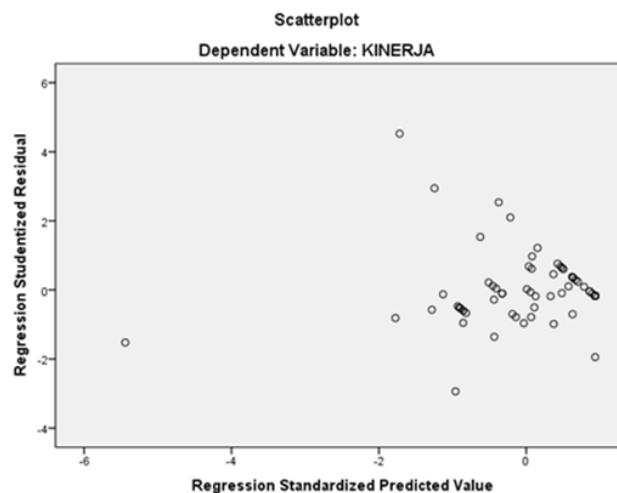
Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Budaya | .357 | 2.803 |
| | SPI | .374 | 2.673 |
| | SIA | .305 | 3.273 |

Sumber: Output SPSS

Hasil pada tabel 8 menunjukkan bahwa semua variabel dapat diidentifikasi karena nilai toleransi perhitungan lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada model regresi dan asumsi uji multikolinieritas telah dipenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Output SPSS

Gambar 2 scatterplot menunjukkan bahwa penelitian ini tidak menemukan masalah heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi uji heteroskedastisitas. Pola yang jelas tidak ada dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu regresi residual siswa.

Uji Kelayakan Model Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .969 ^a | .940 | .934 | 1.33943 |

a. Predictors: (Constant), SIA_Komitmen, SPI, Budaya, SIA, SPI_Komitmen, Budaya_Komitmen

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS

Hasil analisis pada tabel 9, nilai R Square sebesar 0,940 menunjukkan bahwa 94% variasi dalam kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh variabel independen (budaya organisasi, sistem pengendalian intern, dan sistem informasi akuntansi) serta interaksi dengan variabel moderasi (komitmen organisasi). Sementara itu, 6% sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya di luar model. Dengan demikian, model regresi dengan variabel moderasi memiliki kemampuan prediksi yang sangat tinggi dalam menjelaskan variabilitas kinerja organisasi.

Uji F

Tabel 10
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1700.527 | 6 | 283.421 | 157.977 | .000 ^b |
| | Residual | 109.438 | 61 | 1.794 | | |
| | Total | 1809.965 | 67 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), SIA_Komitmen, SPI, Budaya, SIA, SPI_Komitmen, Budaya_Komitmen

Sumber: Output SPSS

Hasil tabel 10 dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 157.977 dengan tingkat signifikan 0,000, maka nilai uji F tersebut dapat digunakan untuk memprediksi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi, hubungan antara sistem pengendalian internal terhadap kinerja organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi, serta hubungan antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi.

Uji t

Tabel 11
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 10.785 | 1.629 | | 6.619 | .000 |
| | Budaya | .139 | .067 | .224 | 2.080 | .042 |
| | SPI | .181 | .053 | .232 | 3.439 | .001 |
| | SIA | .148 | .037 | .279 | 3.971 | .000 |
| | Budaya_Komitmen | -.004 | .003 | -.346 | -1.330 | .189 |
| | SPI_Komitmen | -.007 | .004 | -.416 | -1.691 | .096 |
| | SIA_Komitmen | .012 | .003 | 1.081 | 4.234 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS

Hasil dari tabel 11 variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,139 dengan nilai signifikansi 0,042. Karena nilai signifikansi (0,042) lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin meningkat kinerja organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan H_1 diterima.

Variabel sistem pengendalian internal (SPI) memiliki koefisien regresi (β) sebesar 0,181 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi (0,001) lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin efektif sistem pengendalian internal yang diterapkan, maka semakin meningkat kinerja organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan H_2 diterima.

Variabel sistem informasi akuntansi (SIA) memiliki koefisien regresi (β) sebesar 0,148 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Namun, koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa peningkatan dalam penerapan Sistem Informasi Akuntansi justru berpotensi menurunkan Kinerja Organisasi. Hal ini bisa terjadi karena faktor lain, seperti kurangnya pemahaman pegawai terhadap sistem atau implementasi yang kurang optimal. Dengan demikian dapat disimpulkan H_3 diterima.

Variabel Pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan antara budaya organisasi dan kinerja organisasi ditunjukkan oleh memiliki koefisien regresi sebesar -0,004 dengan nilai $t = -1,330$ dan nilai signifikansi 0,189. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi tidak memoderasi hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi secara signifikan. Dengan kata lain, pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi tidak dipengaruhi oleh tingkat Komitmen Organisasi dalam model ini. Dengan demikian dapat disimpulkan H_4 ditolak.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan antara sistem pengendalian internal (SPI) dan kinerja organisasi ditunjukkan oleh nilai koefisien -0,007 dengan nilai signifikansi 0,096. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara sistem pengendalian internal dan kinerja organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi tidak memperkuat atau memperlemah pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja organisasi secara signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan H_5 ditolak.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan antara sistem informasi akuntansi (SIA) dan kinerja organisasi ditunjukkan oleh nilai koefisien 0,012 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara sistem informasi akuntansi dan kinerja organisasi. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa komitmen organisasi memperkuat pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja organisasi. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi, maka hubungan antara sistem informasi akuntansi dan kinerja organisasi akan semakin kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan H_6 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja organisasi di BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kota Surabaya secara signifikan. Dengan nilai t -hitung 2,633, nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,183 dan nilai signifikansi 0,011, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan hal ini. Hasilnya

menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara budaya organisasi dan kinerja organisasi, yang berarti hipotesis penelitian ini dapat diterima.

Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di BPKAD Kota Surabaya sebanding dengan kinerjanya. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, budaya organisasi tercermin dalam nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang dipegang oleh pegawai. Dengan budaya organisasi yang kuat, pegawai dapat lebih baik bekerja sama, meningkatkan disiplin kerja, dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sahervian et al, 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Anggiriawan dan Wirakusuma (dalam Meirina dan Eflin, 2023:644) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi, dengan budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi di BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kota Surabaya. Dengan nilai t-hitung 3,439 dan nilai koefisien regresi sistem pengendalian internal sebesar 0,192, nilai signifikansi adalah 0,002, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini dapat diterima, yaitu bahwa kualitas sistem pengendalian internal yang diterapkan terkait dengan kinerja organisasi.

Sistem pengendalian internal sangat penting untuk menjamin bahwa kebijakan dan prosedur organisasi berjalan dengan baik, sehingga mengurangi risiko kesalahan, dan meningkatkan efisiensi operasional. Sistem pengendalian internal yang baik untuk BPKAD Kota Surabaya akan memastikan bahwa pengelolaan keuangan dan aset daerah dilakukan secara jelas dan akuntabel, dan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mattoasi et al. (dalam, Azizah, 2023) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah. Penelitian lain juga mendapatkan hasil yang sama yaitu, sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi (Utomo dan Efendi, 2019). Hal ini menunjukkan peningkatan pengendalian internal akan meningkatkan kinerja organisasi.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi

Menurut hasil uji t, variabel Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berdampak positif dan signifikan pada kinerja organisasi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Surabaya. Hasil uji t menyatakan bahwa koefisien regresi (B): 0,210, t-hitung: 2,733, dan nilai signifikansi p (lebih kecil dari 0,05): 0,008. Hipotesis bahwa sistem informasi akuntansi memengaruhi kinerja organisasi diterima, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 dan koefisien regresi positif. Artinya, semakin baik penerapan SIA dalam suatu organisasi, semakin baik kinerjanya.

Informasi keuangan dan non-keuangan yang akurat, relevan, dan tepat waktu diberikan oleh SIA yang handal sehingga manajemen dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan efisien. Penggunaan SIA yang terintegrasi dan dapat diandalkan dalam konteks BPKAD akan mempermudah pengelolaan keuangan dan pengawasan aset daerah. Oleh karena itu, kemungkinan kesalahan pencatatan, keterlambatan pelaporan, dan kegagalan pengelolaan data dapat diminimalkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azizah dan Hidayat (2023) menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh sistem informasi

akuntansi terhadap kinerja organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi tidak diperkuat oleh komitmen organisasi. Ini ditunjukkan oleh koefisien regresi budaya-komitmen $-0,004$, nilai t-hitung $-1,330$, dan nilai signifikansi $0,189$, yang masing-masing lebih besar dari $0,05$. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kinerja di BPKAD Kota Surabaya tidak memiliki peran yang signifikan.

Dengan kata lain, meskipun budaya organisasi yang kuat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi, tingkat komitmen pegawai tidak secara signifikan memoderasi hubungan tersebut. Mungkin faktor lain seperti kepemimpinan, sistem insentif, atau lingkungan kerja lebih dominan dalam menentukan seberapa baik budaya organisasi berkontribusi pada kinerja.

Untuk penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, sepengetahuan peneliti masih belum terdapat jurnal yang mendukung. Jadi penelitian ini merupakan penelitian pertama yang menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara kinerja organisasi dan sistem pengendalian internal. Koefisien interaksi SPI_Komitmen sebesar $-0,007$ dan nilai signifikansi $0,096$, yang lebih besar dari $0,05$, menunjukkan hal ini. Artinya, hubungan antara sistem pengendalian internal dan kinerja organisasi tidak pernah kuat atau lemah.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai sangat berdedikasi terhadap organisasi, keberhasilan pengendalian internal dalam meningkatkan kinerja organisasi lebih banyak dipengaruhi oleh sistem dan prosedur daripada faktor komitmen individu. Dengan kata lain, meskipun pegawai sangat berdedikasi, sistem pengendalian internal tetap bergantung pada desain dan penerapan kontrol yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cantika *et al* (2021) bahwa komitmen organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini juga mendapatkan hasil yang sama yang dilakukan oleh Taufik (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak signifikan dan tidak memoderasi sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Menurut hasil penelitian komitmen organisasi memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja organisasi. Koefisien interaksi SIA_Komitmen sebesar $0,012$ dengan nilai signifikansi $0,000$ menunjukkan bahwa variabel berpengaruh signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi. Dengan kata lain, lebih banyak komitmen pegawai terhadap sistem informasi akuntansi, lebih baik sistem bekerja. Komitmen organisasi menunjukkan seberapa dedikasi dan terlibat pegawai dalam pekerjaan mereka. Pegawai dengan tanggung jawab yang tinggi lebih cenderung memahami dan memanfaatkan sistem informasi akuntansi dengan baik. Oleh karena itu, penggunaan teknologi yang tepat dapat meningkatkan akurasi dan efisiensi pelaporan, yang berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, jelas bahwa faktor manusia sangat penting dalam efektivitas penerapan teknologi, seperti yang ditunjukkan oleh peran komitmen organisasi dalam memperkuat hubungan antara sistem informasi akuntansi dan kinerja organisasi. Tanpa komitmen yang kuat dari pengguna, sistem informasi akuntansi yang canggih tidak akan berhasil dengan baik. Mereka yang bekerja untuk organisasi yang memiliki komitmen yang kuat cenderung lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, lebih proaktif dalam menggunakan sistem untuk meningkatkan produktivitas, dan lebih bertanggung jawab untuk menjaga integritas data.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septiningrum *et al* (2019) yang menyatakan bahwa kegunaan sistem informasi akuntansi dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan arah positif signifikan. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Riana dan Rianty, 2019), komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara penerapan SIA dan kinerja pegawai, memperkuat pengaruh positif SIA terhadap hasil kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya. Budaya organisasi yang baik di BPKAD Kota Surabaya dapat meningkatkan suasana kerja yang positif, meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas pegawai, dan meningkatkan sinergi antar divisi. Jika pegawai memiliki pemahaman yang sama tentang prinsip dan tujuan organisasi, mereka akan lebih termotivasi untuk mengelola aset dan keuangan daerah dengan akuntabilitas yang tinggi. (2) Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya. Sistem pengendalian internal sangat penting untuk menjamin bahwa kebijakan dan prosedur organisasi berjalan dengan baik, sehingga mengurangi risiko kesalahan, dan meningkatkan efisiensi operasional. Sistem pengendalian internal yang baik untuk BPKAD Kota Surabaya akan memastikan bahwa pengelolaan keuangan dan aset daerah dilakukan secara jelas dan akuntabel, dan sesuai dengan regulasi yang berlaku. (3) Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya. Informasi keuangan dan non-keuangan yang akurat, relevan, dan tepat waktu diberikan oleh SIA yang handal sehingga manajemen dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan efisien. Penggunaan SIA yang terintegrasi dan dapat diandalkan dalam konteks BPKAD akan mempermudah pengelolaan keuangan dan pengawasan aset daerah. (4) Komitmen Organisasi tidak memoderasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya. Budaya organisasi yang kuat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi, tingkat komitmen pegawai tidak secara signifikan memoderasi hubungan tersebut. Mungkin faktor lain seperti kepemimpinan, sistem insentif, atau lingkungan kerja lebih dominan dalam menentukan seberapa baik budaya organisasi berkontribusi pada kinerja. (5) Komitmen Organisasi tidak memoderasi Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap kinerja organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya. Meskipun pegawai sangat berdedikasi terhadap organisasi, keberhasilan pengendalian internal dalam meningkatkan kinerja organisasi lebih banyak dipengaruhi oleh sistem dan prosedur daripada faktor komitmen individu. Dengan kata lain, meskipun pegawai sangat berdedikasi, sistem pengendalian internal tetap bergantung pada desain dan penerapan kontrol yang baik. (6) Komitmen Organisasi dapat memoderasi Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi. Dengan kata lain, lebih banyak

komitmen pegawai terhadap sistem informasi akuntansi, lebih baik sistem bekerja. Komitmen organisasi menunjukkan seberapa dedikasi dan terlibat pegawai dalam pekerjaan mereka. Pegawai dengan tanggung jawab yang tinggi lebih cenderung memahami dan memanfaatkan sistem informasi akuntansi dengan baik. Oleh karena itu, penggunaan teknologi yang tepat dapat meningkatkan akurasi dan efisiensi pelaporan, yang berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Saran

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi, yaitu BPKAD Kota Surabaya, dengan menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas objek penelitian ke instansi lain di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya agar hasil yang diperoleh lebih representatif. Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel moderasi lain selain komitmen organisasi, yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara budaya organisasi, sistem pengendalian internal, dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya.

Bagi BPKAD Kota Surabaya

BPKAD Kota Surabaya disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi yang positif melalui peningkatan komunikasi internal, pembinaan nilai-nilai organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap sistem pengendalian internal guna memastikan efektivitas dalam mencegah penyimpangan dan menjamin keandalan pelaporan keuangan. Pengembangan dan pemanfaatan sistem informasi akuntansi juga perlu ditingkatkan melalui pelatihan pegawai agar sistem dapat digunakan secara optimal dalam mendukung pengambilan keputusan. Terakhir, pimpinan instansi diharapkan mampu meningkatkan keterlibatan dan loyalitas pegawai guna memperkuat komitmen organisasi yang berpengaruh langsung terhadap kinerja instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, S. N. dan M. T. Hidayat. 2023. Pengaruh Akuntabilitas, Sistem Pengendalian Intern, dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya. *Journal of Student Research* 1(2) : 155-175.
- Dzahabiyah, R. K. dan L. Ardini. 2023. Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada BPKAD Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)* 12(5).
- Ahdad, A., I. Sattu, B. Patabang, W. Wulandari, dan Nathaniel, R. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 3(3) : 12-22.
- Hamruna, I., Z. Muhammad, dan R. Thaher. 2022. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada BPKAD Provinsi Sulawesi Tengah). *Jurnal Kolaboratif Sains* 5(10) : 739-745.
- Fathia, N., A. R. Tanjung, dan N. Indrawati. 2020. Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Organisasi Pemerintah Daerah Pada Kabupaten Rokan Hilir). *PEKBIS* 12(1).

- Polutu, A., M. Mattoasi, dan U. Usman. 2022. Pengaruh Kompetensi Aparat Desa, Sistem Pengendalian Internal dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. *Jambura Accounting Review* 3(2) : 89-101.
- Gustina, I. R. A. 2021. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 10(1) : 56-64.
- Gunawan, B. dan Y. C. Hermawan. 2020. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Reward dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Kantor BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo). *Jurnal Riset Akuntansi Mercuru Buana* 6(2).
- Lestari, N. L. W. T. dan N. N. S. R. T. Dewi. 2020. Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi* 11(2) : 170-178.
- Wati, E. S., E. Sarwoko, dan A. Yuniarianto. 2020. Budaya Organisasi Sebagai Mediasi Hubungan Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* 7(1) : 50-58.
- Zaky, M. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur Di Indonesia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 2(1) : 89-95.
- Sabilila, R. A. dan D. U. Wahyuni. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus: Dinas Sosial Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 11(10) : 1-14.
- Poernamasari, I. O., A. Muhajirin, dan H. Ali. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 5(1) : 30-38.
- Sudaryati, E. dan D. Nugraha. 2019. Pengaruh Karakteristik Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah. *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia (BAKI)* 4(2) : 16-28.
- Sinambela, E. A. dan D. Darmawan. 2021. Pengaruh Total Quality Management dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi. *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis* 1(4) : 01-12.
- Andari, A., A. Yoebrilianti, dan K. P. A. Pratiwi. 2024. Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja: Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sektor Publik. *Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN)* 3(1) : 38-48.
- Nislandi, N. A. dan M. M. Munari. 2023. Pengaruh Kompetensi Pemerintah Desa, Transparansi, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Sidoarjo. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 12(2) : 143-150.
- Putri, A. A. 2022. Dampak Sistem Informasi Akuntansi Untuk Pengendalian Internal Yang Efektif Pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Pusdansi* 1(11).
- Mustari, V. H., S. Z. Hasan, M. M. Sulaeman, F. M., Lubis, dan A. Suyatno. 2024. Pengaruh Diversitas dan Inklusi Terhadap Kinerja Organisasi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 7(2) : 3199-3204.
- Agustia, N. R. dan N. Achmad. 2024. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi: Studi Kasus pada Diskuktrans ESDM, Karanganyar Jawa Tengah. *MES Management Journal* 3(1).
- Norawati, S., Z. Basem, dan D. Astaty. 2023. Analisis Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Insight Management Journal* 3(2) : 116-128.

- Safitri, R. D. dan N. F. Asyik. 2022. Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pada Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* 11(10) : 1-21.
- Anggriany, E. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Sistem Pengendalian Intern, dan Inovasi Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ekonomi Trisakti* 3(1) : 1239-1246.
- Shintia, I. R. dan A. Riduwan. 2021. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* 10(3) : 1-17.
- Susanto, P. C., D. U. Arini, L. Yuntina, J. P. Soehaditama, dan N. Nuraeni. 2024. Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin* 3(1) : 1-12.
- Azizah, I. N., P. R. Arum, dan R. Wasono. 2021. Model Terbaik Uji Multikolinearitas Untuk Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Padi Di Kabupaten Blora Tahun 2020. In *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS* (Vol. 4).
- Pujianto, W. E. dan Larassaty. 2022. Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi dengan Model Blue Ocean Leadership melalui Dimensi Spiritual. *Journal of Research and Technology* 8(2) : 179-193.
- Isma, S., T. Sobari, dan W. Yuliani. 2023. Uji Validitas Dan Reliabilitas Angket Kemandirian Belajar. *FOKUS (Kajian Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan)* 6(6) : 509-516.
- Sugiono, E., S. Effendi, dan B. Alwan 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin, Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pakoakuina. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (MEA)* 5(1) : 783-802.
- Hamzali, S. 2022. Pengaruh Pembelajaran Organisasi Dan Inovasi Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 9(1) : 241-249.
- Rizal, M., H. V. Alam, dan L. L. Asi 2023. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 5(3) : 1126-1140.
- Putri, P. A. Y. dan I. D. M. Endiana 2020. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi* 11(2) : 179-189.
- Mulyati, N. S., E. Faridah, dan B. Prawiranegara. 2020. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Akuntapedia* 1(1).