

Peran Integritas dan Kompetensi SDM dalam Kinerja Sistem Informasi Akuntansi: Studi Moderasi Ancaman Eksternal

Difa Juliandi¹ & Zumratul Meini² 

AKURASI

¹Program Studi Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional, Indonesia

²Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional, Indonesia

33

Abstract

The aim of the research is to test and analyze the influence of employee integrity, human resource competency on accounting information systems and whether external threats can moderate the relationship between employee integrity and human resource competency on accounting information system performance. The research method is descriptive statistics and verification statistics using the SMART-PLS 4.0 test tool. The research results showed that employee integrity had a significant positive influence on this relationship, human resource competence was proven to have a positive influence on this relationship, external threats were not proven to moderate the relationship between employee integrity and accounting information system performance and external threats were not proven to moderate the relationship between resource competency. human resources and accounting information system performance are not very significant by weakening this relationship.

Public interest statements

This study highlights the importance of employee integrity and competency in improving accounting information system performance. Organizations should strengthen human resources through integrity development and continuous training on accounting information systems.

Keywords: Accounting Information Systems, Employee Integrity, HR Competence, External Threats

Paper type: Research paper

Corresponding:

Zumratul Meini

Email: zumratul.meini@civitas.unas.ac.id



ARTICLE INFO
Received 01/15/2025
Revised 05/22/2025
Accepted 12/15/2025
Online First 1/29/2026

AKURASI: Jurnal Riset
Akuntansi dan Keuangan,
Vol 8, No. 1, 2026, 33-50
eISSN 2685-2888



© The Author(s) 2026

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstrak

Sistem informasi akuntansi menyediakan informasi akuntansi dan keuangan yang akurat, relevan, dapat dipercaya yang akan digunakan oleh pihak internal dan eksternal Perusahaan. Sistem informasi akuntansi bukan hanya mengenai sistem yang terintegrasi akan tetapi mengenai pengguna dari sistem informasi akuntansi tersebut, dimana ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi yaitu integritas karyawan dan kompetensi sumber daya manusia. Tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisa pengaruh integritas karyawan, kompetensi sumber daya manusia terhadap sistem informasi akuntansi serta apakah ancaman eksternal dapat memoderasi hubungan antara integritas karyawan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Metode penelitian statistik deskriptif dan statistik verifikatif menggunakan alat uji SMART-PLS 4.0. Hasil penelitian Integritas karyawan terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap hubungan tersebut, kompetensi sumber daya manusia terbukti memiliki pengaruh positif terhadap hubungan tersebut, Ancaman eksternal tidak terbukti memoderasi hubungan antara integritas karyawan dan kinerja sistem informasi akuntansi dan Ancaman eksternal tidak terbukti memoderasi hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan kinerja sistem informasi akuntansi tidak terlalu signifikan dengan memperlemah hubungan tersebut.

Pernyataan kepentingan publik

Studi ini menyoroti pentingnya integritas dan kompetensi karyawan dalam meningkatkan kinerja sistem informasi akuntansi. Organisasi harus memperkuat sumber daya manusia melalui pengembangan integritas dan pelatihan berkelanjutan tentang sistem informasi akuntansi.

Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Integritas Karyawan, Kompetensi SDM, Ancaman Eksternal

PENDAHULUAN

Percepatan transformasi digital dan teknologi informasi pada era industri 4.0 saat ini, menuntut semua perusahaan memberlakukan sistem informasi akuntansi dari tradisional ke serba digital. Sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem yang mengumpulkan data dan mengubah data tersebut menjadi informasi keuangan untuk kemudian dijadikan laporan keuangan yang diberikan manajer dan pihak Perusahaan (Fitriani & Asirah, 2023). Sistem informasi akuntansi meliputi semua unsur (hardware, software, brainware, prosedur, database dan jaringan komunikasi) dan sub unsur yang membentuk sistem informasi akuntansi yang harus terintegrasi untuk menghasilkan informasi yang berkualitas (Puspitawati & Wisdayanti, 2020). Sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai salah satu komponen inti organisasi administratif untuk mengumpulkan, mengklasifikasikan, memproses, menganalisis dan menyampaikan informasi keuangan yang tepat untuk pengambilan keputusan kepada berbagai pihak pengguna informasi akuntansi (Jalloul et al., 2022).

Pergeseran tuntutan proses sistem informasi akuntansi dari tradisional ke era digital memerlukan usaha dan investasi besar bagi perusahaan. Maka perlu terus melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mampu mensukseskan penerapan ini sehingga investasi tidak menjadi sia-sia. Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) tidak hanya diukur dari aspek teknis, tetapi juga dari kontribusinya terhadap pengambilan keputusan manajerial dan pencapaian tujuan organisasi (Rifqi & Arifin, 2025). Oleh karena

itu, penelitian dalam rangka mengeksplorasi faktor-faktor non-teknis, seperti kemampuan pengguna, pelatihan dan pendidikan (Rambe & Lubis, 2021; Budi et al., 2024) masih perlu dilanjutkan, serta dukungan manajemen puncak (Sari et al., 2024), yang sering menjadi penentu utama apakah sistem yang canggih dapat berfungsi secara efektif dalam konteks bisnis yang berbeda.

Kinerja SIA dipengaruhi secara signifikan oleh gabungan faktor manusia, organisasi, dan teknologi. Faktor manusia yang krusial meliputi keterlibatan pengguna (Gani, 2021; Sari et al., 2024; Budi et al., 2024), kemampuan pemakai teknologi informasi dan kemampuan teknis pemakai (Rambe & Lubis, 2021; Semarajana & Kepramareni, 2022; Budi et al., 2024), serta adanya pendidikan dan pelatihan pengguna yang memadai (Rambe & Lubis, 2021; Rifqi & Arifin, 2025; Budi et al., 2024). Sementara itu, dari aspek organisasi, kinerja SIA ditingkatkan oleh dukungan manajemen puncak (Sari et al., 2024; Budi et al., 2024), budaya organisasi yang suportif (Semarajana & Kepramareni, 2022), dan ukuran organisasi (Gani, 2021; Rifqi & Arifin, 2025). Terakhir, dimensi teknologi yang penting adalah kecanggihan teknologi informasi dan pemanfaatan teknologi informasi itu sendiri (Sari et al., 2024; Semarajana & Kepramareni, 2022).

Dengan melihat dari banyaknya faktor yang telah diungkapkan, menunjukkan bahwa SIA bukan hanya mengenai sistem yang terintegrasi akan tetapi juga berkenaan dengan pengguna dari sistem informasi akuntansi tersebut, antara lain yaitu integritas karyawan dan kompetensi sumber daya manusia. Contoh kasus di industri perbankan dimana sistem informasi akuntansi dipengaruhi juga oleh integrasi karyawan seperti yang terjadi pada tahun 2022 di Bank DKI berdasarkan berita dari www.detik.com yang diakses pada tanggal 23 September 2024 bahwa 2 eks pimpinan cabang Bank DKI telah melakukan kecurangan terhadap pemberian KPA (Kredit Pemilikan Apartemen) tunai kepada PT. Broadbiz di tahun 2011-2017, hal itu dibuktikan adanya pemalsuan data terhadap debitur dan tidak adanya jaminan yang dikucurkan oleh Bank DKI yang merugikan keuangan negara sebesar Rp. 39,15 miliar. Kasus seperti ini dapat menggambarkan bahwa dengan adanya sistem informasi akuntansi masih saja terjadi ketidakjujuran karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerja sistem informasi akuntansi yang seharusnya dapat memonitoring segala transaksi keuangan menjadi tidak maksimal dalam hal laporan yang dibuat oleh sistem informasi akuntansi.

Fenomena dari kasus menunjukkan integrasi karyawan merupakan hal yang krusial bagi kinerja SIA. Pernyataan ini juga sesuai dengan penerapan *theory of planned behavior* (TPB) bahwa integritas merupakan bagian dari sikap karyawan yang direncanakan yang mampu mempengaruhi pada perilaku berkinerja yang baik. Tetapi penelitian yang mengaitkan integritas sebagai bagian dari aspek manusia atau SDM dalam kinerja SIA, masih sangat terbatas terutama yang mengemukakan integritas karyawan. Memasukkan variabel integritas karyawan merupakan kontribusi yang ingin dihasilkan dalam mengisi celah pada penelitian ini.

Kompetensi sumber daya manusia yang merupakan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan kemampuan seseorang digunakan untuk menghasilkan layanan professional mempengaruhi kinerja SIA (Rambe & Lubis, 2021; Semarajana & Kepramareni, 2022; Budi et al., 2024). Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang atau individu yang mengacu pada keterampilan, pengalaman dan pengetahuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik yang dapat diperoleh melalui pendidikan (Machmury et al., 2021). Kemampuan sumber daya manusia untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan melalui pelatihan, pengalaman, dan pendidikan

dikenal sebagai kompetensi sumber daya manusia (Sumaryati et al., 2020). Aspek-aspek dalam kompetensi sumber daya manusia yaitu pemahaman ilmu akuntansi, keterampilan teknis, kemampuan dalam menganalisa dan kemampuan beradaptasi. Standar kompetensi dapat diasumsikan sebagai rumusan tentang kemampuan dan keahlian apa yang harus dimiliki oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan (Animah et al., 2020).

Contoh kasus di industri perbankan dimana sistem informasi akuntansi dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia berdasarkan berita dari www.fokus.tempo.com yang diakses pada tanggal 23 September 2024 bahwa pada rentang April hingga Agustus 2019 telah terjadi pembobolan dana sebesar Rp. 50 miliar pada Bank DKI yang dikarenakan adanya kesalahan pada sistem ATM bank lain di Bank DKI yang dimanfaatkan oleh 41 nasabah untuk melakukan pembobolan tersebut, hal ini dapat terjadi dikarenakan sistem IT (Informasi Teknologi) yang lemah. Kasus ini dimana seorang pejabat Bank yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang salah satu kompetensinya dalam bidang perbankan yang membawa dampak terhadap kinerja sistem informasi akuntansi tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Sepertihalnya penjelasan mengenai peran integritas karyawan, kompetensi juga merupakan bagian sikap dan nilai karyawan yang mempengaruhi pada perilaku sesuai dengan TPB. Selain itu pemilihan variabel kompetensi dalam penelitian ini, selain dari fenomena yang dicerminkan dari kasus, dan juga kesesuaian dengan teori TPB, hendak mengisi celah penelitian yang ada. Penelitian terdahulu telah banyak menguji hubungan kompetensi SDM terhadap kinerja SIA, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Mantika & Praptiningsih (2023); Diana (2020); dan juga Unayah (2020). Lebih lanjut pengaruh ini memberikan hasil yang masih bervariasi, penelitian Mantika & Praptiningsih (2023) yang dilakukan pada sampel pelaku UMKM dan penelitian Diana (2020) pada sampel karyawan PT Pelabuhan menunjukkan hasil positif mempengaruhi kinerja SIA. Sedangkan penelitian Unayah (2020) pada pegawai kementerian Agama menunjukkan bahwa kompetensi tidaklah signifikan dalam mempengaruhi kinerja SIA.

Selain dari aspek manusia, aspek organisasi dan lingkungan luar juga mempengaruhi kinerja penerapan SIA. Lingkungan eksternal seperti berupa ancaman merupakan bagian yang perlu diperhatikan dalam kinerja SIA. Pemikiran ini sesuai dengan teori kontingensi yang memberikan pemahaman adanya faktor luar yang mempengaruhi suatu kinerja, baik pada kinerja SIA. Ancaman dapat berupa kesalahan pada perangkat keras dan perangkat lunak sistem informasi akuntansi. Ancaman terhadap sistem informasi akuntansi tidak dapat dihindari bagi sebagian organisasi dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Ancaman eksternal ini dapat mempengaruhi integritas karyawan seperti adanya kesalahan dalam perangkat keras yang dapat membuat hasil pekerjaan dari karyawan tersebut tidak sesuai harapan. Selain itu ancaman eksternal pun dapat mempengaruhi dari kompetensi sumber daya manusia, jika kompetensi sumber daya manusia seorang karyawan sudah memadai akan tetapi dengan ancaman eksternal seperti adanya serangan cyber pada sistem informasi akuntansi yang dapat membuat hasil dari pekerjaan tersebut tidak maksimal atau lebih ekstrem data perusahaan menjadi hilang.

Penggunaan sistem informasi akuntansi yang terkomputerisasi dalam organisasi pada umumnya dan lembaga keuangan pada khususnya telah ditandai dengan beberapa tantangan dan masalah keamanan yang mengancam keselamatan sistem dan efisiensi penggunaan (Stoneburner et al., 2002). Adapun contoh kasus dari ancaman eksternal yang terjadi di PT Bank Syariah Indonesia yang dimana pada pertengahan 2023, Bank Syariah

Indonesia mengalami permasalahan layanan mobile banking dan ATM selama sepekan yang disebabkan sebuah serangan yang dinamakan dengan ransomware dari sekelompok hacker, perentasan ini mengakibatkan pencurian data pribadi dan data keuangan dari nasabah serta dokumen keuangan, dokumen hukum dan kata sandi untuk layanan internal dan eksternal yang digunakan oleh bank (Maulana et al., 2024). Dari kasus PT Bank Syariah Indonesia dapat dilihat bahwa biarpun Integritas karyawan berjalan dengan baik serta kompetensi sumber daya manusia sudah memadai akan tetapi ada faktor yang tidak dapat dikendalikan yaitu ancaman eksternal.

Berdasarkan fenomena dan beberapa alasan pengisian celah penelitian, seperti belum adanya penelitian yang memasukkan integritas karyawan sebagai faktor dalam mempengaruhi kinerja SIA. Kemudian hasil penelitian berkenaan dengan keterkaitan antara kompetensi SDM dengan kinerja SIA yang masih kontradiktif, dan juga masih belum adanya penelitian yang memasukkan variabel ancaman eksternal sebagai variabel moderasi dalam hubungan keduanya ini. Maka tujuan penelitian ini menegaskan untuk menguji pemoderasian ancaman eksternal pada hubungan integritas karyawan dan kompetensi SDM pada kinerja SIA.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Theory Planned of Behavior

Menurut (Fishbein, M., & Ajzen, 1975) Theory Planned of Behavior adalah peningkatan dari Reasoned Action Theory. Reasoned Action Theory memiliki bukti-bukti ilmiah bahwa niat untuk melaksanakan perbuatan tertentu diakibatkan oleh dua alasan, yaitu norma subjektif dan sikap terhadap perilaku. Ajzen (1991) menambahkan satu faktor yaitu kontrol perilaku persepsian individu atau perceived behavioral control. Keberadaan faktor tersebut mengubah Reasoned Action Theory menjadi Theory Planned of Behavior.

Teori Perilaku Terencana (Theory of Planned Behavior atau TPB) memberikan landasan teoritis yang kuat untuk menjelaskan mengapa faktor perilaku internal seperti Integritas Karyawan sangat memengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA). Menurut TPB, perilaku aktual seseorang, dalam hal ini adalah penggunaan sistem secara patuh dan etis, didorong oleh niat perilaku, yang dibentuk oleh tiga elemen utama: sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dipersepsikan (Ajzen, 1991). Integritas Karyawan dapat diposisikan sebagai cerminan dari sikap yang benar dan kepatuhan terhadap norma subjektif (etika perusahaan). Karyawan yang menjunjung tinggi integritas memiliki sikap positif terhadap akurasi data dan keamanan sistem, sehingga mendorong niat yang kuat untuk mengikuti prosedur input data yang benar, menghindari manipulasi, dan menjaga kerahasiaan. Niat perilaku etis ini, pada gilirannya, mewujudkan menjadi perilaku aktual yang disiplin dalam menjalankan SIA, memastikan bahwa sistem menghasilkan laporan yang akurat, efektif, dan efisien (Korompis, 2014), sehingga secara langsung meningkatkan kinerja SIA secara keseluruhan.

Teori Kontingensi sebagai Kerangka Moderasi

Teori Kontingensi (Contingency Theory) menyatakan bahwa tidak ada pendekatan tunggal yang optimal dalam mengelola organisasi; efektivitas suatu praktik atau faktor internal tergantung pada kesesuaiannya dengan kondisi lingkungan atau situasional (contingencies) (Daft, 2021). Dalam konteks penelitian ini, Teori Kontingensi diterapkan untuk menjelaskan bagaimana faktor lingkungan eksternal, yaitu ancaman eksternal (seperti serangan siber

atau fraud kompleks), memoderasi atau mengubah hubungan antara faktor internal (seperti integritas karyawan dan kompetensi SDM) terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA). Ketika ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan (misalnya, bank) tinggi, pengaruh positif dari integritas dan kompetensi karyawan terhadap kinerja SIA akan menjadi semakin penting dan kuat. Hal ini karena di bawah tekanan lingkungan yang tinggi, hanya SDM dengan integritas moral dan kompetensi teknis yang memadai yang mampu menerapkan kontrol internal dengan ketat, mengidentifikasi kerentanan sistem, dan merespons ancaman secara efektif, sehingga kinerja SIA tetap optimal dan terlindungi (Donaldson, 2001; Judge & Robbins, 2017). Oleh karena itu, ancaman eksternal berfungsi sebagai variabel situasional yang menentukan sejauh mana faktor manusia menjadi penentu keberhasilan SIA.

Meskipun penelitian yang mengaitkan langsung integritas karyawan dengan kinerja SIA masih belum dilakukan, tetapi dukungan teoritis dan penelitian pada konteks umum menjadi landasan kuat untuk mengemukakan argument hipotesis ini. Seorang karyawan yang memiliki integritas tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Prayoga et al., 2021; Sintyarini et al., 2023; Putra, 2021). Maka dari itu tentunya karyawan ataupun pegawai selaku pengguna SIA bila memiliki integritas akan menggunakan SIA dengan baik. Olehkarenanya, integritas karyawan diduga memperkuat penggunaan sistem informasi akuntansi karena karyawan yang berintegritas akan menciptakan budaya integritas dalam Perusahaan. Budaya integritas akan menciptakan lingkungan perusahaan yang bernilai sehingga perusahaan dapat lebih fokus pada situasi jangka panjang yang lebih baik dan menghasilkan keunggulan dalam perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan TPB yang memprediksi niat seseorang untuk terlibat dalam suatu perilaku pada waktu dan tempat tertentu.

H1: Integritas Karyawan Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi.

Kompetensi Sumber Daya Manusia sangat erat dengan kemampuan seseorang dalam bidang tertentu yang menunjang pekerjaannya, Dimana hal ini sangat diperlukan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi. Sumber Daya Manusia yang efektif harus memiliki persiapan dan pengalaman yang tepat, tidak hanya untuk memberikan dukungan yang efektif namun berpartisipasi sebagai mitra dengan manager lini dan staff dalam mengembangkan, menerapkan dan menilai pendekatan sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan (Muda et al., 2017). Dalam penelitian Sari et al. (2021) dan Adawiah & Nuryaman (2023) menghasilkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap sistem informasi akuntansi.

H2: Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi.

Risiko ada di IT, dan tidak ada organisasi yang aman dari risiko/ancaman keamanan komputer. Sebuah risiko mungkin memiliki satu atau lebih penyebab dan mungkin memiliki satu atau lebih dampaknya jika hal itu terjadi (Bansah, 2018). Risiko yang diakibatkan oleh lingkungan IT ditentukan oleh kurangnya perlindungan fisik perangkat keras dan perangkat lunak dan paparan mereka terhadap kasus penyalahgunaan, vandalisme, dan kerusakan lingkungan (Al-hattami et al., 2021).

Keterkaitan integritas karyawan dan kinerja sistem informasi akuntansi juga dapat dipengaruhi oleh adanya ancaman eksternal, hal dapat dilihat dengan adanya ancaman

eksternal seperti banjir, gempa bumi ataupun pemadaman listrik akan mempengaruhi integritas karyawan sekaligus kinerja sistem informasi akuntansi, menurut (Bansah, 2018) ancaman yang paling mengkhawatirkan terhadap sistem informasi akuntansi mencakup pemadaman listrik, risiko yang ditimbulkan oleh karyawan, virus dan ancaman pihak luar, masuknya data buruk secara tidak sengaja penyalinan keluaran sistem yang tidak sah, kurangnya pencadangan yang sering jarang pembaruan pada perangkat lunak keamanan sistem.

H3: Ancaman Eksternal Dapat Memoderasi Integritas Karyawan terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi.

Kompetensi sumber daya manusia juga berkaitan dengan kinerja sistem informasi akuntansi, menurut (Haleem & Kevin, 2018) pengalaman pengguna dan keterampilan teknis berkontribusi lebih besar terhadap keberhasilan sistem informasi akuntansi daripada nilai absolut keterampilan pengguna seperti keterampilan manusia dan keterampilan konseptual serta pengetahuan pengguna. Dimana kompetensi sumber daya manusia sendiri menurut Boockholdt (1999) kompetensi pengguna berasal dari pengetahuan dan keterampilan pengguna untuk melakukan pekerjaan tertentu. Selain itu menurut (Komala, 2012), pengetahuan pengguna pada dasarnya dikategorikan ke dalam dua bidang Pengetahuan dan pengalaman pengguna dalam kaitannya dengan sistem informasi akuntansi (Ismail, 2009) yang dimaksud pengetahuan dalam SIA terdiri dari pengetahuan pengolah kata, spreadsheet, database, akuntansi, email, internet dan program aplikasi komputer.

Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu melalui daya pikir dan daya jasmani seseorang, tingkah laku dan sifat-sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan, sedangkan prestasi kerja dilatarbelakangi oleh keinginan untuk melakukan aktivitas (Sari et al., 2021). Akan tetapi dengan kompetensi sumber daya manusia yang memadai untuk mengoperasikan sistem informasi akuntansi, akan berpengaruh jika terjadi seperti pemadam listrik atau gempa bumi yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi menjadi tidak maksimal.

H4: Ancaman Eksternal Dapat Memoderasi Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi.

METODE

Participant and procedure

Populasi dalam penelitian ini adalah perbankan yang berada di Jakarta yaitu Bank DKI dan Bank Mandiri. Bank DKI terdiri dari Bank DKI Cabang Alam Sutera, Otista, Senen, Joglo dan kantor pusat bagian departemen central processing serta departemen dana dengan jumlah karyawan sebanyak 135 karyawan serta Bank Mandiri yaitu Bank Mandiri Cabang Wisma Bisnis Indonesia dan cabang Cibis One dengan jumlah karyawan sebanyak 30 karyawan.

Teknik sampling adalah sebuah teknik pengambilan sampel, yang mana digunakan untuk menentukan sebuah sampel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan kriteria karyawan menggunakan sistem informasi akuntansi yaitu bagian teller, bagian kredit, back office cabang ataupun accounting kantor pusat dan manajemen. Bank DKI terdiri dari Bank DKI Cabang Alam Sutera, Otista, Senen, Joglo dan kantor pusat bagian departemen central processing serta departemen dana yang menggunakan sistem informasi akuntansi sebanyak 120 karyawan,

untuk Bank Mandiri yaitu Bank Mandiri Cabang Wisma Bisnis Indonesia dan Cabang Cibis One dimana yang menggunakan sistem informasi akuntansi sebanyak 30 karyawan.

Pengukuran

Pengukuran pada penelitian ini mengambildengan mengadaptasi dari beberapa ukuran yang telah dikembangkan melalui proses yang ketat sesuai dengan measurement theory/psychometric property. Empat item mengukur untuk integritas karyawan. Sebanyak tiga item mengukur variable kompetensi SDM. Selanjutnya untuk variable ancaman eksternal dan kinerja SIA masing-masing diukur melalui lima item. Semuanya menggunakan skala Likert 5 titik.

Prosedur Data Analisis

Teknik analisis untuk penelitian ini menggunakan alat Smart Partial Least Square (PLS) 4.0. PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antara konfigurasi untuk menentukan apakah mereka memiliki efek.

Analisis Measurement Model

Dalam menganalisis model pengukuran (Outer Model) yang sepenuhnya menggunakan indikator reflektif, langkah pertama kita adalah memastikan bahwa seluruh instrumen pengukur sudah valid dan reliabel. Kita perlu melihat tiga aspek utama: Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas Konstruksi. Validitas Konvergen (Convergent Validity) dapat dipastikan dengan memeriksa nilai outer loading dari setiap indikator; nilai idealnya adalah 0,708 atau lebih, meskipun dalam tahap eksplorasi awal, nilai antara 0,60 hingga 0,70 masih dapat dipertimbangkan jika nilai Average Variance Extracted (AVE) konstruk secara keseluruhan mencapai batas 0,50 (Hair et al., 2019; Legate et al., 2023).

Selanjutnya, kita menguji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity) untuk memastikan bahwa setiap variabel laten benar-benar unik dan berbeda dari variabel laten lainnya. Pengujian ini sangat direkomendasikan menggunakan kriteria Heterotrait-Monotrait (HTMT), di mana nilai harus berada di bawah 0,90 (atau di bawah 0,85 untuk kriteria yang lebih ketat), yang menunjukkan bahwa konstruk kita tidak terlalu mirip. Terakhir, Reliabilitas Konstruksi (Construct Reliability) diukur melalui Reliabilitas Komposit (Composite Reliability) dan Cronbach's Alpha; kedua nilai ini sebaiknya mencapai batas 0,70 untuk menjamin konsistensi internal yang baik, meskipun angka 0,60 hingga 0,70 dapat ditoleransi dalam konteks penelitian yang sifatnya masih eksploratif (Legate et al., 2023). Singkatnya, semua indikator reflektif harus memenuhi kriteria ini untuk dapat melangkah ke tahap pengujian model struktural (Inner Model).

Analisis Structural Model

Evaluasi model struktural (Inner Model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu menilai signifikansi hubungan antar konstruk laten dan daya prediksi model. Ada beberapa tahapan kunci yang perlu diperhatikan. Pertama, kita harus memastikan model bebas dari masalah multikolinearitas yang serius, yang dapat dinilai melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF), di mana nilai VIF yang idealnya berada di bawah 3 atau, paling lambat, di bawah 5, menandakan tidak adanya kolinearitas antar variabel eksogen (Hair et al., 2019). Kedua, untuk menguji hipotesis dan signifikansi hubungan, kita menggunakan prosedur bootstrapping untuk mendapatkan nilai t-statistic dan p-value dari setiap jalur struktural

(koefisien path). Hipotesis didukung jika nilai t-statistic melebihi ambang batas (misalnya, 1,96 pada tingkat signifikansi 5%) dan nilai p-value kurang dari 0,05. Ketiga, daya prediksi model diukur melalui nilai Koefisien Determinasi (R²), yang menunjukkan proporsi varians variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen.

HASIL DAN DISKUSI

Pengujian Measurement Model

Metode evaluasi untuk model pengukuran reflektif ini mencakup kriteria seperti faktor beban (loading factor) minimal 0,70, reliabilitas komposit (composite reliability) minimal 0,70 dan Average Variance Extracted (AVE) minimal 0,50.

Tabel 1

Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pengukuran	Outer Loading	Cronbach's alpha	Composite Reliability	AVE
Integritas Karyawan (X ₁)	IK1	0,807	0,744	0,761	0,566
	IK2	0,661			
	IK3	0,795			
	IK4	0,737			
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X ₂)	SM1	0,845	0,844	0,847	0,762
	SM2	0,888			
	SM3	0,885			
Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Y)	SI1	0,766	0,837	0,839	0,607
	SI2	0,853			
	SI3	0,761			
	SI4	0,786			
	SI5	0,725			
Ancaman Eksternal (Z)	AE1	0,785	0,873	0,875	0,662
	AE2	0,815			
	AE3	0,841			
	AE4	0,810			
	AE5	0,817			

Sumber : Data SmartPLS 4 diolah oleh penulis (2024)

Variabel Y dalam penelitian ini menjadi fokus utama, diukur menggunakan 5 (lima) indikator yang diandalkan, dengan masing-masing memiliki tingkat hubungan yang cukup tinggi, berkisar antara 0,725 hingga 0,853. Hal ini menunjukkan bahwa kelima indikator tersebut saling terkait dalam menggambarkan kinerja sistem informasi akuntansi. Selain itu, reliabilitas variabel Y yang terbukti baik dengan nilai composite reliability mencapai 0,839, melebihi ambang batas yang diharapkan sebesar 0,700. Validitas konvergen juga terpenuhi dengan AVE sebesar 0,607, yang jauh melampaui nilai minimal yang dianggap baik sebesar 0,500. Dari kelima indikator pengukuran yang valid tersebut, kinerja sistem informasi akuntansi menunjukkan korelasi yang kuat dengan variabel Y, terutama dalam konteks kinerja penggunaan sistem informasi akuntansi.

Variabel X₁ dengan 4 (empat) indikator pengukuran yang valid, memiliki outer loading sebesar 0,807, menunjukkan bahwa keempat indikator tersebut secara signifikan

terkait dalam mengukur integritas karyawan. Reliabilitas variabel X1 memenuhi standar dengan composite reliability sebesar 0,761 dan kriteria validitas konvergen terpenuhi dengan nilai AVE sebesar 0,566. Semua indikator pengukuran berkontribusi secara seimbang terhadap variabel yang diukur.

Variabel X2 diukur oleh tiga indikator yang valid, menunjukkan pola yang serupa dengan variabel Y dan X1 dalam hal nilai outer loading sebesar 0,845 hingga 0,888. Ini menunjukkan bahwa tiga indikator tersebut saling terkait erat dalam menjelaskan kompetensi sumber daya manusia. Selain itu, reliabilitas X2 terpenuhi dengan composite reliability sebesar 0,847 dan kriteria validitas konvergen terpenuhi dengan nilai AVE sebesar 0,762. Selain itu, penerapan kompetensi sumber daya manusia dalam konteks meningkatkan kinerja sistem informasi akuntansi melalui indikator keterampilan.

Variabel Z, memiliki 5 (lima) indikator pengukuran yang valid, menunjukkan pola yang mirip dengan variabel lainnya dengan tingkat outer loading sebesar 0,785 hingga 0,841. Ini menunjukkan bahwa kelima indikator tersebut secara kolektif memberikan gambaran yang kuat Hasil uji outer loading model menunjukkan bahwa semua indikator memiliki faktor beban diatas 0,700, sementara AVE juga melebihi ambang batas 0,500. Selain itu, nilai Cronbach's alpha dan composite reliability yang melebihi 0,700 menegaskan reliabilitas model. Dengan demikian, hasil uji model memenuhi kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya, dilakukan uji inner model untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antar variabel.

Penelitian ini, variabel kompetensi sumber daya manusia (X2) memiliki nilai akar Average Variance Extracted (EVA) sebesar 0,873 yang melebihi nilai korelasi dengan ancaman eksternal (Z) sebesar 0,644, kinerja integritas karyawan (X1) sebesar 0,776 dan kinerja sistem informasi akuntansi (Y) sebesar 0,766. Hal ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan dari variabel motivasi telah terpenuhi. Begitu pula, variabel X1, Y dan Z juga memenuhi kriteria tersebut dengan memiliki nilai akar AVE yang lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel tersebut.

Tabel 2
Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

	Ancaman Eksternal	Integritas Karyawan	Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	Kompetensi Sumber Daya Manusia	Ancaman Eksternal x Kompetensi Sumber Daya Manusia
Ancaman Eksternal					
Integritas Karyawan	0,935				
Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	0,754	0,991			
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,743	0,967	0,906		
Ancaman Eksternal x Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,047	0,188	0,061	0,179	
Ancaman Eksternal x Integritas Karyawan	0,048	0,198	0,080	0,078	0,872

Sumber : Data SmartPLS 4 diolah oleh penulis (2024)

Oleh karena itu, temuan ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat dibedakan satu sama lain dengan baik secara diskriminatif, sesuai dengan standar validitas diskriminan yang telah ditetapkan tentang kinerja sistem informasi akuntansi. Reliabilitas Z dengan nilai composite reliability mencapai 0,875 dan kriteria validitas konvergen terpenuhi dengan nilai AVE sebesar 0,662. Meskipun jumlah indikator berbeda, kontribusi masing-masing indikator terhadap variabel yang diukur tetap seimbang.

Menurut (Ringle et al., 2020) merekomendasikan penggunaan HTMT Jika nilai HTMT di bawah 0,90, validitas diskriminan telah ditetapkan antara dua konstruk yang diukur secara reflektif. Dari hasil pengujian diatas terdapat nilai HTMT dibawah 0,90 (Kinerja Sistem Informasi Akuntansi, Kompetensi Sumber Daya Manusia) yang artinya variabel tersebut lebih efektif dalam memisahkan variasi yang terkandung dalam item pengukuran dari item yang mengukurnya daripada memisahkan variasi pada item variabel lainnya, ada juga hasil HTMT diatas nilai 0,90 (Integritas Karyawan) yang menunjukkan kurangnya validitas yang berbeda.

Pengujian Inner Model

Analisis model struktural (Inner Model) dari hasil pengolahan data PLS-SEM ini menyajikan temuan penting mengenai hipotesis jalur langsung (direct effects) dan jalur moderasi, serta mengevaluasi risiko multikolinearitas dalam model. Evaluasi Variance Inflation Factor (VIF), yang digunakan untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas, menunjukkan bahwa sebagian besar variabel independen memiliki nilai VIF di bawah batas 5, yang secara umum mengindikasikan bahwa model tersebut bebas dari masalah kolinearitas yang serius. Namun, terdapat dua variabel interaksi (moderasi) yang nilainya sedikit melebihi batas 5 (5,395 dan 5,490), yang sering terjadi pada model yang melibatkan perkalian variabel interaksi, sehingga interpretasi hasilnya perlu dilakukan dengan hati-hati (Hair et al., 2019).

Model pengukuran dalam menjelaskan hubungan antar variabel laten. Pengukuran inner model dievaluasi menggunakan nilai R-Square sebagai konstruk dependen, sementara uji signifikansi antar konstruk dilakukan menggunakan nilai t-values atau koefisien path. Berdasarkan tabel 4.13, nilai R-Square untuk kinerja sistem informasi akuntansi 0,693, menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 69,3%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Menurut Chin (1998) nilai R-Square dianggap kuat jika lebih dari 0,67, moderat jika berada antara 0,33 dan 0,67 serta lemah jika lebih dari 0,19 namun kurang dari 0,33.

Hasil pengujian hipotesis jalur langsung menunjukkan bahwa dua faktor internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA). Pertama, Integritas Karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SIA dengan nilai T statistics sebesar 3,826 dan P values 0,000, serta koefisien jalur positif sebesar 0,433. Kedua, Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) juga memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja SIA, ditunjukkan dengan nilai T statistics yang sangat kuat (4,328) dan P values 0,000, dengan koefisien jalur 0,414. Temuan ini menegaskan peran krusial integritas moral dan kemampuan teknis SDM sebagai penentu utama dalam memastikan sistem akuntansi dapat beroperasi secara andal dan efektif. Sebaliknya, Ancaman Eksternal tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja SIA, karena nilai T statistics hanya 0,451 dengan P values 0,326, menyiratkan bahwa ancaman lingkungan belum tentu secara langsung menurunkan kinerja sistem tanpa adanya faktor mediasi atau moderasi.

Sementara itu, pengujian hipotesis moderasi, yang melibatkan interaksi Ancaman Eksternal dengan variabel internal, tidak didukung oleh data yang ada. Interaksi Ancaman Eksternal x Integritas Karyawan menunjukkan ketidaksignifikanan (t statistics 0,614; p values 0,270), dan interaksi Ancaman Eksternal x Kompetensi SDM juga tidak signifikan (t statistics 0,823; p values 0,205).

Tabel 3
Pengujian Hipotesis

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>	<i>VIF</i>
Integritas Karyawan -> Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	0,433	0,417	0,113	3,826	0,000	4,107
Kompetensi Sumber Daya Manusia -> Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	0,414	0,405	0,096	4,328	0,000	3,346
Ancaman Eskternal -> Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	0,046	0,066	0,103	0,451	0,326	2,420
Ancaman Eskternal x Integritas Karyawan -> Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	0,074	0,082	0,121	0,614	0,270	5,395
Ancaman Eskternal x Kompetensi Sumber Daya Manusia -> Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	-0,101	-0,099	0,123	0,823	0,205	5,490

Sumber : Data SmartPLS 4 diolah oleh penulis (2024)

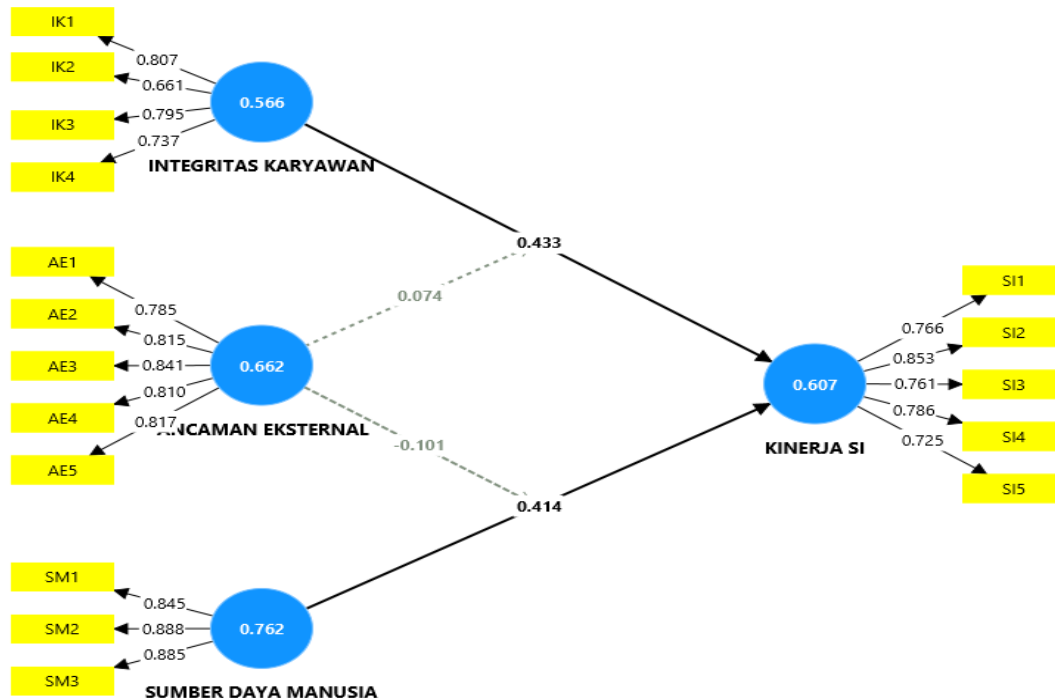
Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa pengaruh positif dari Integritas Karyawan dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja SIA bersifat konsisten dan tidak secara signifikan diubah (diperkuat atau diperlemah) oleh adanya Ancaman Eksternal. Hal ini menguatkan bahwa integritas dan kompetensi merupakan prasyarat fundamental yang stabil untuk kinerja SIA, terlepas dari fluktuasi ancaman yang datang dari lingkungan luar.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori di bidang akuntansi, sistem informasi akuntansi, dan keamanan sistem informasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas karyawan dan kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi yang berarti karyawan yang berintegritas dan berkompotensi mampu meningkatkan kinerja sistem informasi akuntansi.

Dukungan kuat pada hipotesis pengaruh langsung variabel aspek sumber daya manusia yaitu integritas dan kompetensi terhadap kinerja SIA merefleksikan esensialnya aspek manusia pada penerapan teknologi. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan teori TPB yang telah diterapkan secara general berkenaan dengan analogi integritas pada kinerja secara umum, ternyata terbukti dapat juga diterapkan pada hubungan kinerja khusus yaitu kinerja SIA. Integritas yang merupakan cerminan dari norma yang dipegang dengan kepatuhan dan

kejujuran. Selain itu juga sebagai bagian control diri atau perilaku untuk mengikuti aturan. Seperti yang diungkapkan oleh penelitian Korompis, (2014) kegagalan SIA seringkali bukan dikarenakan lingkungan luar seperti perangkat yang rusak tetapi lebih dikarenakan penyalahgunaan yang disebabkan rendahnya integritas si pengguna.



Gambar 1
Hasil pada model penelitian

Lebih lanjut kompetensi SDM yang mencerminkan banyak sisi antara lain, kemampuan, keahlian, ketrampilan, dan pengetahuan berkenaan dengan teknologi ini merupakan faktor krusial dalam kesuksesan kinerja SIA (Rambe & Lubis, 2021; Budi et al., 2024). Jika karyawan memahami dengan baik seluk-beluk akuntansi dan sistem (Machmury et al., 2021), mereka dapat memastikan SIA berjalan efisien dan akurat. Hasil ini menggarisbawahi bahwa SDM yang kompeten merupakan keharusan di era serba digital dan kemajuan teknologi untuk memaksimalkan kinerja teknologi (Sari et al., 2024), serta meningkatkan kinerja di semua sisi seperti halnya inovasi dan kreativitas (Sari, 2024; Sari et al., 2025).

Di sisi lain, temuan ini menyoroti tidak terbuktinya variabel ancaman eksternal baik secara langsung ataupun dalam memoderasi mempengaruhi kinerja SIA. Ancaman eksternal bukanlah faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja SIA merupakan aspek yang menarik untuk dikaji. Tetapi hasil ini semakin menekankan pada pentingnya peran sumber daya manusianya itu sendiri. Selain itu menekankan bahwa ancaman eksternal seperti regulasi, kerusakan pada alat tidaklah secara langsung semata-mata secara otomatis merusak kinerja SIA.

Lebih lanjut, ketidaksignifikan pada perantara moderasi ancaman eksternal pada hubungan aspek manusia terhadap kinerja SIA merupakan bahan kontingensi yang unik. Dugaan awal dengan adanya ancaman dari luar akan menjadi Batasan bagi integritas dan kompetensi karyawan untuk dapat menyelamatkan system sesuai dengan teori kontingensi (Donaldson, 2001), ternyata tidak terjadi. Temuan ini menunjukkan bahwa integritas dan kompetensi karyawan tetap stabil ada dan tidak adanya ancaman eksternal. Hasil ini Kembali menguatkan

peran utama sumber daya manusia yang vital.

Implikasi

Beberapa implikasi penting untuk penelitian selanjutnya. Pertama, penelitian ini mengungkapkan bahwa integritas karyawan dan kompetensi sumber daya manusia memiliki dampak signifikan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Penelitian berikutnya bisa fokus pada cara perusahaan efektivitas kedua aspek tersebut dan mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Kedua, temuan menunjukkan bahwa ancaman eksternal tidak berpengaruh terhadap integritas karyawan dan teknologi informasi. Penelitian mendatang meneliti bagaimana perusahaan dapat meningkatkan integritas karyawan dan mengkaji pengaruh ancaman eksternal terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Ketiga, penelitian ini melihat pentingnya interaksi antara teknologi dan manusia dalam kinerja sistem informasi akuntansi. Penelitian berikutnya dapat fokus pada optimalisasi kerjasama antara pengguna SIA dan tim TI, serta pengembangan teknologi yang mendukung untuk meningkatkan kinerja sistem informasi akuntansi. Selain itu, penelitian mendatang sebaiknya mencakup pengukuran integritas karyawan dan kompetensi sumber daya manusia. Mengembangkan metrik atau indikator yang dapat membantu perusahaan menilai integritas karyawan, meningkatkan kinerja sistem informasi akuntansi. Penelitian juga dapat mengeksplorasi kompetensi sumber daya manusia dan teknologi informasi secara global untuk memastikan kinerja sistem informasi akuntansi yang efektif dan efisien.

SIMPULAN

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan peran krusial faktor internal, yaitu sumber daya manusia, dalam menentukan efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA). Integritas Karyawan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SIA, yang berarti bahwa kejujuran dan keandalan karyawan secara langsung meningkatkan keakuratan, efektivitas, dan efisiensi hasil pengolahan sistem. Output SIA yang akurat ini kemudian sangat berguna bagi manajemen dalam pengambilan keputusan terkait keuangan perusahaan. Sejalan dengan itu, Kompetensi Sumber Daya Manusia juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SIA. Kompetensi SDM, yang dioptimalkan melalui pelatihan berkala dan penilaian (assessment), memainkan peran penting dalam memaksimalkan penggunaan sistem untuk menghasilkan laporan keuangan yang akurat. Namun, temuan ini juga mengungkapkan bahwa Ancaman Eksternal (seperti bencana alam atau pemadaman listrik) tidak terbukti memoderasi, atau mengubah kekuatan, hubungan antara Integritas Karyawan maupun Kompetensi SDM terhadap Kinerja SIA. Ini mengindikasikan bahwa kinerja SIA yang didasarkan pada integritas dan kompetensi karyawan cenderung stabil dan konsisten, tidak terpengaruh oleh adanya faktor ancaman dari luar.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa implikasi penting untuk penelitian selanjutnya. Pertama, penelitian ini mengungkapkan bahwa integritas karyawan dan kompetensi sumber daya manusia memiliki dampak signifikan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Penelitian berikutnya bisa fokus pada cara perusahaan efektivitas kedua aspek tersebut dan mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Kedua, temuan menunjukkan bahwa ancaman eksternal tidak berpengaruh terhadap integritas karyawan dan teknologi informasi. Penelitian mendatang meneliti bagaimana perusahaan dapat meningkatkan integritas karyawan dan mengkaji

pengaruh ancaman eksternal terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Ketiga, penelitian ini melihat pentingnya interaksi antara teknologi dan manusia dalam kinerja sistem informasi akuntansi. Penelitian berikutnya dapat fokus pada optimalisasi kerjasama antara pengguna SIA dan tim TI, serta pengembangan teknologi yang mendukung untuk meningkatkan kinerja sistem informasi akuntansi. Selain itu, penelitian mendatang sebaiknya mencakup pengukuran integritas karyawan dan kompetensi sumber daya manusia. Mengembangkan metrik atau indikator yang dapat membantu perusahaan menilai integritas karyawan, meningkatkan kinerja sistem informasi akuntansi.

Referensi

- Adawiah, S. R., & Nuryaman, N. (2023). The influence of human resource competence, accounting standards and accounting systems on the quality of financial reports in the regional government of Purwakarta regency. *Quantitative Economics and Management Studies*, 4(2), 222–230. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems1472>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Al-hattami, H. M., Hashed, A. A., Alnuzailli, K. M. E., Alsoufi, M. A. Z., Alnakeeb, A., & Rageh, H. (2021). Effect of risk of using computerized AIS on external auditor's work quality in Yemen Hamood. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 8(1), 75–81. Retrieved from <https://www.science-gate.com/IJAAS/Articles/2021/2021-8-1/1021833ijaas202101010.pdf>
- Animah, A., Suryantara, A. B., & Astuti, W. (2020). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan sistem informasi akuntansi terhadap kualitas laporan keuangan. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 5(1), 99-109. <https://doi.org/10.29303/jaa.v5i1.93>.
- Bansah, E. A. (2018). The threats of using computerized accounting information systems in the banking industry. *Journal of Accounting and Management Information Systems*, 17(3), 440–461. <https://doi.org/10.24818/jamis.2018.03006>
- Boockholdt, J. (1999). *Accounting Information Systems Transaction Processing and Control*. Mac-Graw-Hill Companies.
- Budi, Y. R., Asyakalita, V., Sinaulan, R. D., & Munandar, A. N. (2024). Faktor yang mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi pada PT Paragitas Tunas Inspira. *Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 303-315. <https://doi.org/10.37012/ileka.v5i1.2232>
- Chin, W. W. (1998). *The partial least squares approach to structural equation modeling*. In *Modern methods for business research* (pp. 295-336). Psychology Press.
- Daft, R. L., & Armstrong, A. (2021). *Organization theory and design*. Cengage Canada.
- Diana, E. (2020). Pengaruh kompetensi karyawan dan kemampuan teknis personal terhadap kinerja sistem informasi akuntansi komputerisasi PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Bengkulu. *JAZ: Jurnal Akuntansi Unihaz*, 3(2), 128-136.
- Donaldson, L. (2001). *The contingency theory of organizations*. Sage.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley.
- Fitriani, F., & Asirah, A. (2023). Analisis sistem pengadaan, pengembangan dan pengendalian intern sistem informasi akuntansi pada PT. Bank Sulselbar Cabang Bulukumba. *Patria Artha Journal of Accounting & Financial Reporting*, 7(2), 85–108. <https://doi.org/10.33857/jafr.v7i2.741>
- Gani, A. G. (2021). Pengaruh ukuran organisasi dan keterlibatan pengguna terhadap kinerja sistem informasi akuntansi dan PT. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 12(2), 31-40. <https://doi.org/10.35968/jmm.v12i2.745>.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR->

11-2018-0203

- Haleem, A. H., & Kevin, L. L. T. (2018). Impact of user competency on accounting information system success: Banking sectors in Sri Lanka. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(6), 167. Retrieved from <https://ideas.repec.org/a/eco/journ1/2018-06-24.html>
- Ismail, N. A. (2009). Factors influencing AIS effectiveness among manufacturing SMEs: Evidence from Malaysia. *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, 38(1), 1-19. <https://doi.org/10.1002/j.1681-4835.2009.tb00273.x>
- Jalloul, S., Awwad, G., & Shatila, K. (2022). The impact of accounting information systems on bank performance: the case of lebanon. *Management and Economics Review*, 7(3), 405–422. <https://doi.org/10.24818/mer/2022.10-10>
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 3). Pearson Education (us).
- Komala, A. R. (2012). The influence of the accounting managers' knowledge and the top managements' support on the accounting information system and its impact on the quality of accounting information: A case of Zakat Institutions in Bandung. *Journal of Global Management*, 53–73.
- Korompis, C. (2014). Dampak teknologi informasi dalam pengendalian internal untuk mengantisipasi kecenderungan kecurangan akuntansi. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 9(4). Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/gc/article/view/6366>
- Legate, A. E., Hair Jr, J. F., Chretien, J. L., & Risher, J. J. (2023). PLS-SEM: Prediction-oriented solutions for HRD researchers. *Human Resource Development Quarterly*, 34(1), 91-109. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21466>
- Machmury, A., Jumardi, J., Salam, S., & Mustamin, A. (2021). Pengaruh kompetensi SDM, sistem informasi akuntansi, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja manajemen divisi keuangan perhotelan. *Akuntabel*, 18(2), 272–283.
- Mantika, R. A., & Praptiningsih, P. (2023). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi pengguna, dan kinerja sistem informasi akuntansi terhadap kualitas informasi akuntansi. *Accounting Student Research Journal*, 2(2), 90-107. <https://doi.org/10.62108/asrj.v2i2.6237>
- Maulana, N., Laurens, T., Faiz, H. A., & Patrianti, T. (2024). Manajemen krisis PT. BSI Tbk pasca peretasan data nasabah. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 8244–8258. Retrieved from <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/8620>
- Muda, I., Wardani, D. Y., Maksum, A., Lubis, A. F., Bukit, R., & Abubakar, E. (2017). The influence of human resources competency and the use of information technology on the quality of local government financial report with regional accounting system as an intervening. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 95(20). Retrieved from https://web.archive.org/web/20180410140605id_/http://www.jatit.org/volumes/Vol95No20/23Vol95No20.pdf
- Prayoga, C. J., Mulyani, F. S., & Mulyati, S. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan integritas terhadap kinerja karyawan pada RSUD SMC Tasikmalaya. *Jurnal Akuntansi Terapan Dan Bisnis*, 1(2), 141-151. <https://publikasi.polije.ac.id/asersi/article/view/3014>
- Puspitawati, L., & Wisdayanti, D. M. (2020). Kesuksesan sistem informasi akuntansi yang dipengaruhi oleh optimalisasi dukungan manajemen puncak serta efektifitas struktur organisasi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(3), 531–540. <https://doi.org/10.17509/jrak.v8i3.23367>
- Putra, A. S. E. (2021). Pengaruh kompetensi dan integritas terhadap kinerja perangkat desa. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 24-35. <https://doi.org/10.24036/jess.v5i1.314>
- Rambe, S., & Lubis, H. Z. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 4(1). <https://doi.org/10.30596/liabilities.v4i1.7498>
- Rifqi, P. F., & Arifin, A. (2025). Pengaruh pendidikan dan pelatihan pengguna, kemampuan teknik

- pemakai, motivasi manajer puncak, dan ukuran organisasi terhadap kinerja sistem informasi akuntansi: Studi kasus pada Indomaret dan Alfamart se-Kecamatan Kartasura. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 18(1), 1-11. <https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/669>
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Mitchell, R., & Gudergan, S. P. (2020). Partial least squares structural equation modeling in HRM research. *The international journal of human resource management*, 31(12), 1617-1643. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416655>
- Sari, S. N., Sulaeman, S., & Eriswanto, E. (2021). Influence Of application of accounting information system and human resources competency the quality of the financial statements of the BOS fund. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 5(3), 502-511. Retrieved from <https://journalfeb.unla.ac.id/index.php/jasa/article/view/1752>
- Sari, S. R. (2024, May). Employee idea generation: Does religiosity matter? three-way interaction between religiosity, servant leadership, and talent management. In *International Conference on Business, Management, Accounting and Sustainable Economy (ICBMASE 2023)* (pp. 60-69). Atlantis Press. Retrieved from <https://www.atlantispress.com/proceedings/icbmase-23/125999499>
- Sari, S. R., Sugiono, E., & Nurwulandari, A. (2025). From boss to buddy: How servant leadership and talent management make employees go the extra mile. *Indonesian Journal of Business, Accounting and Management*, 8(1), 59-78. Retrieved from <https://journal.steipress.org/index.php/ijbam/article/view/38>
- Sari, T. P., Yunita, A., & Anggita, W. (2024). Pengaruh keterlibatan pemakai, dukungan manajemen puncak dan kecanggihan teknologi informasi terhadap kinerja sistem informasi akuntansi (Studi kasus pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Pangkalpinang). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 3326-3337. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10822>
- Semarajana, I. P. C., & Kepramareni, P. (2022). Pengaruh kemampuan pemakai teknologi informasi, pemanfaatan teknologi informasi, partisipasi pemakai teknologi informasi dan budaya organisasi terhadap kinerja sistem informasi akuntansi (SIA) pada lembaga perkreditan desa (LPD) Kecamatan Sukawati. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (Kharisma)*, 4(2), 387-396. Retrieved from <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/kharisma/article/view/4888>
- Sintyarini, N. K. A., Sudana, I., & Paulus, S. (2023). *Pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan pada PT Sentral Retailindo Dewata (Pepito)* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Bali). <https://repository.pnb.ac.id/id/eprint/10127/>
- Stoneburner, G., Goguen, A., & Feringa, A. (2002). Risk management guide for information technology systems. *Nist special publication*, 800(30), 800-30. Retrieved from <https://csrc.nist.gov/Pubs/sp/800/30/Final>.
- Sumaryati, A., Novitasari, E. P., & Machmuddah, Z. (2020). Accounting information system, internal control system, human resource competency and quality of local government financial statements in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 795-802. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.n10.795>
- Unayah, E. (2020). Pengaruh pengawasan internal, kemampuan teknik personal, program pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi (Studi kasus pada kantor kementerian agama Kab/Kota di Propinsi Banten). *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*, 5(1), 57-72. Retrieved from <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRA/article/view/8341>

Ethics declarations

Funding

The author(s) received no financial support for the research, authorship, and/or publication of this article.

Availability of data and materials

Data sharing is not applicable to this article as no new data were created or analyzed in this study.

Competing interests

No potential competing interest was reported by the authors