

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGENDALIAN INTERNAL, KUALITAS INFORMASI
AKUNTANSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KINERJA PERUSAHAAN
(STUDI PADA PT BINA ARTHA VENTURA KAB.KEBUMEN)**

FEBRI PRASETYA ADITAMA

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Abstract

The purpose of this study was to determine (1) joint influence between competence, internal control, quality of accounting information, and organizational commitment to company performance in PT. Bina Artha Ventura Kebumen branch, (2) the influence of competence on company performance in PT. Bina Artha Ventura Kebumen branch, (3) the influence of internal control on company performance in PT. Bina Artha Ventura Kebumen branch, (4) influence the quality of accounting information on the performance of the company in PT. Bina Artha Ventura Kebumen branch, and (5) the influence of organizational commitment to company performance in PT. Bina Artha Ventura Kebumen branch. This research is Ex Post Facto research. Population in this research is all employees at PT. Bina Artha Ventura Kebumen branch consisting of 3 branches as many as 36 employees. The sampling technique used purposive sampling technique. The sample in this research were employees at PT. Bina Artha Ventura Kebumen branch of administration and finance as much as 32 employees. Data collection techniques used questionnaires. The results showed that (1) there was a mutual influence between competence, internal control, quality of accounting information, and organizational commitment to company performance in PT. Bina Artha Ventura Kebumen branch. It is shown from value equal to 26,770 bigger than value equal to 2,728 at significance level 5%, value of regression coefficient equal to 0,894 positive value, with value signifikansi $0,000 < 0,05$; (2) there is influence between competence to company performance at PT. Bina Artha Ventura Kebumen branch. This is shown from the value of tcount is greater than ttable value ($3,806 > 2,042$), significance value $0,000 < 0,05$, and regression coefficient have positive value equal to 0,235, (3) there is influence of internal control to company performance at PT. Bina Artha Ventura Kebumen branch. This is shown from the value of tcount is greater than ttable value ($3,329 > 2,042$), significance value $0,003 < 0,05$, and regression coefficient have positive value equal to 0,465; (4) there is influence of accounting quality of information to company performance at PT. Bina Artha Ventura Kebumen branch. This is shown from the value of tcount is greater than ttable value ($3,397 > 2,042$), significance value $0,000 < 0,05$, and regression coefficient have positive value equal to 0,354, and (5) there is influence of organizational commitment to company performance at PT. Bina Artha Ventura Kebumen branch. This is shown from the tcount value is greater than the ttable value ($3.605 > 2.042$), the significance value is $0.030 < 0.05$, and the regression coefficient has a positive value of 0.215.

Keywords: *Competence, Internal Control, Quality of Accounting Information, and Organizational Commitment on Company Performance*

PENDAHULUAN

Lembaga keuangan adalah semua badan yang kegiatannya di bidang keuangan, melakukan penghimpunan dan penyaluran dana kepada masyarakat terutama guna membiayai investasi perusahaan. Menurut Dahlan Siamat (2003), lembaga keuangan adalah badan usaha yang kekayaannya terutama dalam bentuk aset keuangan atau tagihan dibandingkan dengan aset nonfinansial atau aset riil. Lembaga keuangan memberikan pembiayaan/kredit kepada nasabah dan menanamkan dananya dalam surat-surat berharga. Di samping itu, lembaga keuangan juga menawarkan berbagai jasa keuangan antara lain menawarkan berbagai jenis tabungan, proteksi, asuransi, program pensiun, penyediaan sistem pembayaran dan mekanisme transfer dana.

Kasmir (2003) mendefinisikan lembaga keuangan adalah setiap perusahaan yang bergerak di bidang keuangan, menghimpun dana, menyalurkan dana atau kedua-duanya, artinya kegiatan yang dilakukan oleh lembaga keuangan selalu berkaitan dengan bidang keuangan, apakah kegiatannya hanya menghimpun dana atau hanya menyalurkan dana atau bahkan kedua-duanya yakni menghimpun dan menyalurkan dana.

Salah satu lembaga keuangan non bank yang bergerak dalam bidang keuangan mikro dan memberikan modal usaha kepada masyarakat tanpa jaminan / agunan adalah PT. Bina Artha Ventura. PT. Bina Artha Ventura merupakan perusahaan swasta yang sedang berkembang pesat, memiliki 108 kantor cabang operasional dan berpusat di Jakarta. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen. PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen dipilih oleh peneliti sebagai lokasi penelitian karena perusahaan tersebut merupakan perusahaan bonafit di Kebumen dan memberikan modal usaha kepada masyarakat tanpa jaminan/ agunan.

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 26-27 Januari 2017 diketahui bahwa karyawan yang bekerja di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen jumlahnya masih minim sehingga berdampak pada lamanya pelayanan, dan terjadinya penumpukan antrian. Selain itu, komputer sebagai fasilitas yang dapat mendukung kinerja karyawan belum di gunakan secara optimal sehingga menyebabkan kinerja karyawan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen masih rendah.

Kinerja perusahaan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan di ukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Pentingnya penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Rendahnya kinerja di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen di atas tidaklah terlepas dari peran SDM (sumber daya manusianya) yakni karyawan di mana mereka bekerja dan memberikan seluruh kemampuannya guna mencapai kinerja yang diharapkan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Murty dan Gunasti (2012) yang menjelaskan bahwa peran seorang akuntansi dalam perusahaan sangat diperlukan. Karyawan bagian akuntansi akan membantu manajemen dalam menyediakan informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan. Dalam persaingan global informasi merupakan faktor penting yang akan membantu dalam persaingan. Informasi disini bisa berupa keuangan maupun non keuangan yang dapat digunakan oleh perusahaan, investor dan pihak ketiga untuk menilai kinerja perusahaan tersebut. Sehingga kinerja karyawan bagian akuntansi sangat penting bagi perusahaan, jika mereka telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari organisasi tersebut.

Kinerja perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen dapat ditentukan oleh kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Murgianto (2016) menemukan bahwa variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di kantor pelayanan terpadu Jawa Timur adalah kompetensi, pengendalian internal, kualitas informasi akuntansi, dan komitmen organisasi.

Kompetensi dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu dalam menghasilkan kinerja berupa prestasi kerja yang memuaskan. Trotter dalam Saifuddin (2004) mendefinisikan bahwa seorang yang kompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan yang mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Kompetensi dapat diartikan sebagai karakter individu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan performa kerja tertentu pada diri seseorang (Spencer, McClelland & Spencer, 1994). Jadi, kompetensi merupakan panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi seorang karyawan. Kompetensi berkaitan dengan sikap (apa yang dikatakan dan dilakukan seseorang) yang menunjukkan performa seseorang baik atau buruk. Banyak sekali studi dan penelitian yang membahas tentang kompetensi di dunia kerja ini. Walaupun bukanlah suatu patokan baku, tetapi pada umumnya perusahaan ingin memiliki karyawan yang punya kompetensi (Spencer & Spencer, 1994), antara lain “Semangat berprestasi untuk mencapai target kerja (*Achievement to work*)” yang tentunya akan berpengaruh pada perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih jauh mengenai “Pengaruh Kompetensi, Pengendalian Internal, Kualitas Informasi Akuntansi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang dimiliki (Srimindarti, 2004).

Kompetensi

Menurut Wibowo (2012), pengertian Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2002: 181), menyatakan bahwa, "Sistem Pengendalian Internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain, yang di desain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan yakni kendala pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi.

Kualitas Informasi Akuntansi

Teori Agensi

Teori keagenan menyatakan bahwa perusahaan yang memisahkan fungsi pengelolaan dan kepemilikan akan rentan terhadap konflik keagenan (Jensen, 1976). Pada model keagenan dirancang sebuah sistem yang melibatkan kedua belah pihak yaitu manajemen dan pemilik. Selanjutnya, manajemen dan pemilik melakukan kesepakatan (*contract*) kerja untuk mencapai manfaat (*utility*) yang diharapkan. Dalam kesepakatan tersebut diharapkan dapat memaksimalkan utilitas pemilik (*principal*), dan dapat memuaskan serta menjamin manajemen (*agent*) untuk menerima *reward*. Manfaat yang diterima oleh kedua pihak didasarkan pada kinerja karyawan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2007: 78), komitmen organisasi adalah usaha melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Handoko (2008: 44), komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut. Luthans (2006: 38), menjelaskan bahwa komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini berdasarkan uraian tersebut yaitu:

H₁ : Terdapat pengaruh positif secara bersama-sama antara kompetensi, pengendalian internal, kualitas informasi akuntansi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen.

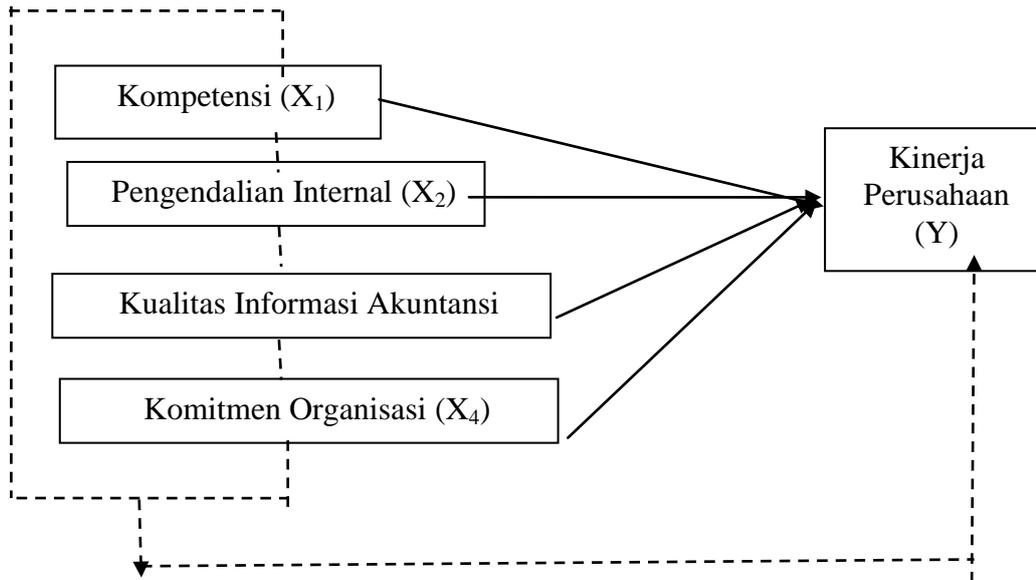
H₂ : Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen

H₃ : Terdapat pengaruh positif pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen.

H₄ : Terdapat pengaruh positif kualitas informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen.

H₅ : Terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Gambar Kerangka Pikir

Berdasarkan skema tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja perusahaan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan di ukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu caranya melalui kompetensi, pengendalian internal, kualitas informasi akuntansi, dan komitmen organisasi. Sehingga terdapat dugaan jika kompetensi, pengendalian internal, kualitas informasi akuntansi, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *Ex Post Facto*. Sugiyono (2012: 7) mengemukakan bahwa penelitian *ex post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, dimana peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif (angka-angka) kecenderungan-kecenderungan, perilaku-perilaku, atau opini-opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut (Creswell, 2010: 216). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen yang terdiri dari 3 cabang yaitu cabang Prembun, cabang Petanahan, dan cabang Kebumen. sebanyak 36 karyawan yang terdiri kepala cabang sebanyak 3 orang, bagian administrasi sebanyak 6 orang, bagian sales officer sebanyak 23 orang, dan security sebanyak 4 orang. Peneliti memilih PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen sebagai lokasi penelitian karena belum pernah dilakukan penelitian yang meneliti tentang pengaruh kompetensi, pengendalian internal, kualitas informasi akuntansi, komitmen organisasi, dan satu variabel terikat yaitu kinerja perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen.

Sugiyono (2012: 62) mengemukakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu teknik pengambilan berdasarkan ciri-ciri atau karakteristik tertentu. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen bagian administrasi dan keuangan yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Adapun dari 36 karyawan diketahui bahwa terdapat 32 karyawan yang terdapat pada bagian administrasi dan keuangan. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen bagian administrasi dan keuangan sebanyak 32 karyawan.

Penelitian ini terdiri dari empat variabel bebas yaitu kompetensi (X_1), pengendalian internal (X_2), kualitas informasi akuntansi (X_3), komitmen organisasi (X_4), dan satu variabel terikat yaitu kinerja perusahaan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Simultan (Uji F)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	644,066	4	161,016	26,770	,000(a)
	Residual	162,403	27	6,015		
	Total	806,469	31			

a Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Pengendalian_Internal, Kompetensi, Kualitas_Informasi_Akuntansi

b Dependent Variable: Kinerja_Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi, pengendalian internal, kualitas informasi akuntansi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen. Hal ini ditunjukkan dari nilai F_{hitung} sebesar 26,770 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,728 pada taraf signifikansi 5%, nilai koefisien regresi sebesar 0,894 bernilai positif, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kompetensi, pengendalian internal, kualitas informasi akuntansi, dan komitmen organisasi sebesar 79,9%, sedangkan sisanya sebesar 20,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		,799	,769	2,45253
	,894(a)			

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kompetensi, pengendalian internal, kualitas informasi akuntansi, dan komitmen organisasi sebesar 79,9%, sedangkan sisanya sebesar 20,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 3
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-7,251	3,445		-2,105	,045
	Kompetensi	,235	,292	,128	3,806	,043
	Pengendalian_Internal	,465	,140	,494	3,329	,003
	Kualitas_Informasi_Akuntansi	,354	,253	,284	3,397	,017
	Komitmen_Organisasi	,215	,204	,106	3,605	,030

Dependent Variable: Kinerja_Perusahaan

Berdasarkan tabel 4.15 maka dihasilkan persamaan linier sebagai berikut:

$$Y = -7,251 + 0,235X_1 + 0,465X_2 + 0,354X_3 + 0,215X_4 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diartikan bahwa: Konstanta sebesar -7,251 menyatakan bahwa tanpa ada pengaruh dari keempat variabel independen, maka kinerja perusahaan adalah -7,251. Koefisien regresi pada variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,235 yang berarti apabila nilai kompetensi meningkat satu satuan maka nilai kinerja perusahaan akan meningkat sebesar 0,235 satuan. Koefisien regresi pengendalian internal (X_2) sebesar 0,465 yang berarti apabila nilai pengendalian internal meningkat satu satuan maka nilai kinerja perusahaan akan meningkat sebesar 0,465 satuan. Koefisien regresi kualitas informasi akuntansi (X_3) sebesar 0,354 yang berarti apabila nilai kualitas informasi akuntansi meningkat satu satuan maka nilai kinerja perusahaan akan meningkat sebesar 0,354 satuan. Koefisien regresi komitmen organisasi (X_4) sebesar 0,215 yang berarti apabila nilai komitmen organisasi meningkat satu satuan maka nilai kinerja perusahaan akan meningkat sebesar 0,215 satuan.

Pembuktian selanjutnya adalah dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_1 terdukung dan H_0 ditolak. Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kompetensi nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,806 > 2,042$), nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,235; maka hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen” **terdukung**. Variabel pengendalian internal memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,329 > 2,042$), nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,465; maka hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen” **terdukung**.

Variabel kualitas informasi akuntansi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,397 > 2,042$), nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,354; maka hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh kualitas informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen” **terdukung**.

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,605 > 2,042$), nilai signifikansi $0,030 < 0,05$, dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,215; maka hipotesis yang

menyatakan bahwa “terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen” **terdukung**.

Pengaruh Kompetensi, Pengendalian Internal, Kualitas Informasi Akuntansi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi, pengendalian internal, kualitas informasi akuntansi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen. Hal ini ditunjukkan dari nilai F_{hitung} sebesar 26,770 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,728 pada taraf signifikansi 5%, nilai koefisien regresi sebesar 0,894 bernilai positif, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kompetensi, pengendalian internal, kualitas informasi akuntansi, dan komitmen organisasi sebesar 79,9%, sedangkan sisanya sebesar 20,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,806 > 2,042$), nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,235.

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,329 > 2,042$), nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,465.

Pengaruh Kualitas Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh kualitas informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,397 > 2,042$), nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,354.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,605 > 2,042$), nilai signifikansi $0,030 < 0,05$, dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,215.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi, pengendalian internal, kualitas informasi akuntansi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen. Hal ini ditunjukkan dari nilai F_{hitung} sebesar 26,770 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,728 pada taraf signifikansi 5%, nilai koefisien regresi sebesar 0,894 bernilai positif, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kompetensi, pengendalian internal, kualitas informasi akuntansi, dan komitmen organisasi sebesar 79,9%, sedangkan sisanya sebesar 20,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja

perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,806 > 2,042$), nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,235. Terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,329 > 2,042$), nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,465. Terdapat pengaruh kualitas informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,397 > 2,042$), nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,354. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,605 > 2,042$), nilai signifikansi $0,030 < 0,05$, dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,215.

Saran

Bagi Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan misalnya kepuasan kerja, dan OCB karyawan. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja perusahaan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap karyawan dan konsumen, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia. **Bagi PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen**, disarankan supaya karyawan di PT. Bina Artha Ventura cabang Kebumen bersedia mengikuti pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan jenis pekerjaan di perusahaan supaya lebih kompeten dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang sudah ditetapkan. Pada variabel pengendalian internal rata-rata terendah sebesar 2,44 terletak pada butir soal nomor 7 dengan pernyataan yang berbunyi pengendalian internal ditujukan untuk perbaikan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan di sarankan supaya melakukan audit secara berkala untuk meminimalisir kesalahan yang dilakukan karyawan baik secara disengaja maupun tidak disengaja. Dalam hal karyawan, disarankan supaya menyajikan laporan keuangan berdasarkan keadaan sebenarnya dan disampaikan sedetail-detailnya serta komitmen yang tinggi dan bersungguh-sungguh mentaati segala peraturan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. Pada variabel kinerja perusahaan nilai rata-rata sebesar 2,94 terletak pada butir soal pertama yang berbunyi karyawan merasa beban pekerjaannya terlalu tinggi dan tidak diimbangi dengan jumlah karyawan yang memadai. Oleh karena itu, perusahaan disarankan supaya melakukan evaluasi dan rolling pekerjaan secara berkala supaya seluruh karyawan dapat mengetahui jenis pekerjaan lainnya dan untuk menghindari kejenuhan dan kebosanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baridwan. 1997. *Intermediate Accounting*. Yogyakarta: BPFE.
- Bodnar, George, William, Hopwood. 2000. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Creswell, John W. 2010. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dahlan Siamat. 2003. *Bank dan Lembaga Keuangan*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Jensen, M. C and Meckling, W.H. 1976. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*. Oktober, 1976, V. 3, No. 4, pp. 305-360.
- Kasmir. 2003. *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Luthans, Fred. 1995. *Organisasi Behavior*. Eighth Edition. New York: McGraw-Hill Intemasional Book Company.
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murgianto, 2016. The Effect Of Commitmet, Competence, Work Satisfaction On Motivation and Performance of Employees At Integrated Service Office Of East Java. *International Journal of Advanced Research*. ISSN 2320-5407.
- Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan manufaktur di Surabaya). *Journal The Indonesian Accounting Review*. Volume 2, No. 2, Juli. Pages 215-228.
- Robbins, Stepen, P Judge, Thimoty. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba 4.
- Saifuddin. 2004. Pengaruh Kompetensi Terhadap kinerja Going Concern (Studi Kuasi eksperimen pada Mahasiswa). *Journal*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York, USA: John Wily & Son, Inc.
- _____. 1994. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: USA.
- Srimindarti. 2004. *Balanced Scorecard Sebagai Alternatif Untuk Mengukur Kinerja*. Fokus Ekonomi, Vol 3 No 1.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.