Jurnal Bisnis (2024) 12(2): 330-343
10.62739/jb.v12i2.102
P-ISSN : 2338-0411; e-ISSN : 3048-2151

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Krisdanu Purwana · Rita Yunita Resmi · Lia Nurhasanah
Accepted: 25 November 2024 / Published online: 31 Desember 2024

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Abadi Kemasindo, baik secara parsial maupun simultan.
Metodologi/Pendekatan: Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Mitra Abadi Kemasindo, dengan sampel sebanyak 60 orang yang diambil menggunakan teknik *simple random sampling*. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS 23.
Hasil: Secara parsial, Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Pengendalian Internal berpengaruh signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Implikasi Praktis: Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan pengendalian internal dan optimalisasi sistem informasi akuntansi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
Kebaruan: Penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh lebih kuat dibandingkan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan.
Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi; Pengendalian Internal; Kinerja Karyawan

Komunikasi dilakukan oleh Krisdanu Purwana

✉ Krisdanu Purwana
Krisdanu.purwana@gmail.com
Program Studi Akuntansi, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia
Rita Yunita Resmi
ritayunitaresmi@gmail.com
Program Studi Akuntansi, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia
Lia Nurhasanah
lianurhasanah016@gmail.com
Program Studi Akuntansi STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

Pendahuluan

Dunia bisnis menghadapi perubahan cepat yang didorong oleh perkembangan teknologi, perubahan preferensi konsumen, dan dinamika pasar global. Untuk tetap kompetitif, perusahaan perlu berinovasi dan beradaptasi dengan tuntutan lingkungan bisnis yang semakin kompleks. Salah satu faktor kunci yang menentukan daya saing dan

keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut Adha dkk. (2019), kinerja karyawan merupakan proses penilaian terhadap progres pekerjaan berdasarkan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, serta efisiensi dalam penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

PT. Mitra Abadi Kemasindo, sebuah perusahaan manufaktur di bidang plastic packaging yang berlokasi di Kabupaten Purwakarta, telah merasakan langsung ketatnya persaingan dalam industri ini. Seiring dengan peningkatan kebutuhan akan produk kemasan plastik, perusahaan ini dihadapkan pada tantangan untuk menjaga kualitas produksi sambil terus bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu strategi utama yang dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya, yang berperan penting dalam menjaga produktivitas dan efisiensi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan

perusahaan. PT. Mitra Abadi Kemasindo, perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur kemasan, mengalami fluktuasi kinerja karyawan dari tahun 2019 hingga 2023. Penurunan kinerja ini, terutama dari tahun 2019 hingga 2021, serta fluktuasi yang terjadi hingga 2023, menunjukkan adanya masalah yang perlu diidentifikasi lebih lanjut. Berdasarkan analisis awal, beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal perusahaan.

Menurut Rerung (2019) kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, diamana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujugan organisasi.

Sari dan Hwihanus (2023) mendefinisikan Sistem Informasi Akuntansi adalah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasikan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan pengoperasian bisnis.

Menurut Montororing (2021), pengendalian Internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi asset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Romney dan Steinbart (2012) menyatakan bahwa, penerapan teknologi sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberi nilai tambah (*value added*) bagi pengguna dalam bentuk penyediaan berbagai informasi keuangan untuk kegiatan perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (kinerja keuangan dan non keuangan). Penerapan sistem informasi akuntansi dapat dijadikan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena sistem informasi akuntansi mempunyai peran penting untuk mempermudah dan mempercepat dalam mengerjakan pekerjaan. Maka sistem informasi dianggap memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H_1: Sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Menurut *American Institute of Certifies Public Accountants* (AICPA) pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi (*affected by) board of directors*, manajemen dan pegawai lainnya, yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang layak (*reasonable assurance*) dapat dicapainya tujuan-tujuan yang berkaitan dengan: (a) dapat dipercayainya laporan keuangan, (b) efektifitas dan efisiensi operasi, dan (c) ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan pengendalian internal yang baik dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kontribusi tersebut tentunya akan berdampak juga bagi kinerja karyawan. Dari hasil penelitian Wijaya dan Priono (2022), sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

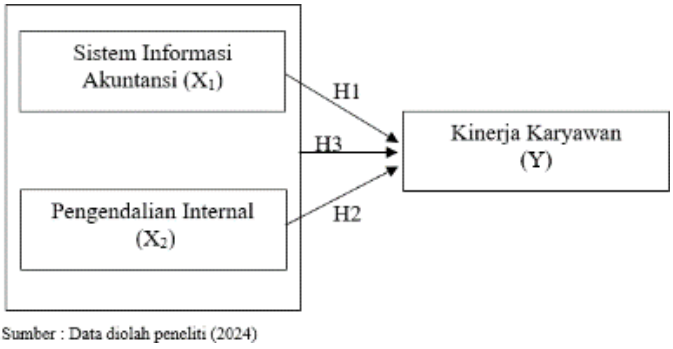
H_2: Pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Sistem Informasi Akuntansi menurut Fitria dan Sudarmadi (2019), adalah jaringan prosedur pengolahan data yang dikembangkan dalam organisasi dan disatukan apabila dipandang perlu, dengan maksud memberikan data kepada akuntansi setiap waktu yang diperlukan, baik data yang bersifat internal maupun bersifat eksternal untuk dasar pengambilan keputusan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sistem informasi dalam perusahaan adalah faktor penting untuk pencapaian kinerja. Semakin baik sistem informasi akuntansi maka pengguna sistem informasi akuntansi akan merasa puas, jika sistem informasi akuntansi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Sistem pengendalian internal adalah sistem usaha atau sistem sosial yang dilakukan perusahaan yang teridiri dari struktur organisasi, metode dan ukuran ukuran untuk menjaga dan mengarahkan jalan perusahaan agar bergerak sesuai dengan tujuan dan program perusahaan dan mendorong efisiensi serta dipatuhi kebijakan manajemen. Sistem pengendalian internal yang efektif akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan karena suatu perusahaan akan beroperasi dengan baik. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H_3: Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1 Model Penelitian

Metode Penelitian

Subjek Penelitian

Haryono(2023) objek penelitian adalahsuatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya" Subjek dalam Penelitian ini adalah kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Mitra abadi kemasindo)

Objek Penelitian

Menurut Haryono (2023) objek penelitian adalah "suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi Akuntansi (X1), Pengendalian Internal (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Metode penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuisioner dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Abadi Kemasindo.

Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Pengendalian internal (X2).
Variabel dependen yaitu variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Mitra Abadi Kemasindo sebanyak 150 karyawan. sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode nonprobability sampling dengan metode simple random sampling.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2010), teknik pengumpulan data merupakan langkah-langkah yang paling penting dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner melalui google form kepada karyawan PT. Mitra Abadi Kemasindo. Kuesioner yang digunakan adalah dengan skala likert.

Teknik Analisis Data

penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + b1\ X1 + b2\ X2 + e$$

Keterangan:
Y : Kinerja Karyawan
α : Konstanta
b1, b2 : Koefisien Regresi Liniar Berganda
X1 : Sistem Informasi Akuntansi
X2 : Pengendalian Internal e : Standar error

Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal atau tidak, dapat dilakukan dengan pengujian menggunakan *one sample Kolmogorov-smirnov test* pada residual persamaan dengan kriteria pengujian jika *probability value* > 0,05 maka data terdistribusi normal dan jika *probability value* < 0,05 maka data terdistribusi tidak normal.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	60
Normal Parametersa,b	*Mean*
Std. Deviation	2,21266759
Most	*Extreme Absolute*
Differences	*Positive*

Negatif	-0,066
Test Statistic	0,096
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200c,d
a.	*Test distribution is Normal.*

Pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig. (2- tailed)* dalam penelitian ini adalah sebesar
0,200 > 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetaui apakah variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear secara signifikan atau tidak.

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas X1

	df	***Sum of Square***	***Mean Square***	**F**	**Sig.**
Kinerja (*Between Combined)*	11	112,317	10,211	2,309	0,023
Sistem Informasi Akuntansi	1		19,439	4,396	0,041
Deviation from Linearity	10		9,288	2,100	0,043
Within Groups	48	212,283	4,423		
Total	59	324,600			

Hasil uji linearitas pada Tabel 2 diketahui bahwa nilai *Sig.Linearity* sebesar 0.041 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Kinerja Karyawan terdapat hubungan yang linear.

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas X2

	df	***Sum of Square***	***Mean Square***	**F**	**Sig,**
Kinerja *(Between Combined)*	10	129,393	12,939	9,000	0,003
Pengendalian Internal *(Linearity)*	1	31,537	31,537	7,916	0,007
Deviation from Linearity	9	97,856	10,873	2,729	0,012
Within Groups	49	195,207	3,984		
Total	59	324,600			

Hasil uji linearitas pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai *Sig.Linearity* sebesar 0,007 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal (X2) dan Kinerja Karyawan terdapat hubungan yang linear.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen, maka variabel dependennya akan terganggu.

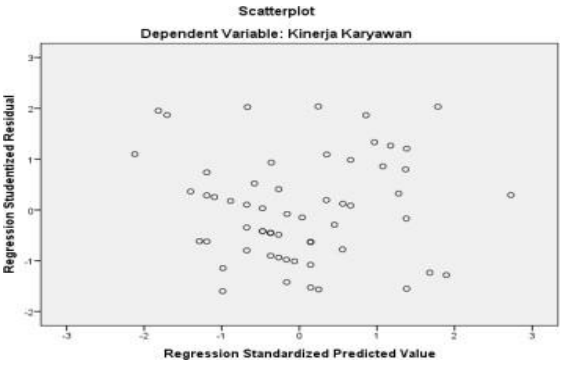
Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients (Beta)*	*t*	*Sig,*	*Collinearity Statistics*	
	B	*Std. Error*				*Tolerance*	*VIF*
(Constant)	25,276	4,515		5,599	0,000		
Sistem Informasi Akuntansi	-0,081	0,89	-0,115	-0,911	0,366	0,980	1,021
Pengendalian Internal	0,320	0,123	0,328	2,599	0,012	0,980	1,021

Berdasarkab Tabel 4, dapat disimpulkan Sistem Informasi Akuntansi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,980 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,021 < 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas. Pengendalian Internal memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,980 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,021 < 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatteplot* dimana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acakm tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Autokorelasi

Dalam uji autokorelasi terdapat dasar pengambilan keputusan yaitu :

- Jika d < dl atau d > 4 – dl, maka hipotesis 0 ditolak, artinya terdapat auto korelasi.
- Jika du < d < 4 – du, maka hipotesis 0 diterima, artinya tidak terdapat auto korelasi.
- Jika dl < d < du atau 4 – du < d < 4 – dl, artinya tidak ada kesimpulan.

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*	*Durbin-Watson*
1	0,332[a]	0,110	0,079	2,251	2,024

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi

Dari tabel diatas diketahui bahwa :

d = 2,024 4 – dl = 2,4856
dl = 1,5144 4 – du = 2,3482
du = 1,6518

Dengan demikian dapat diartikan bahwa 1,6518 < 2,024 < 2,3482 yang artinya tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Korelasi

Tabel 6 Hasil Uji Korelasi Berganda

R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Change Statistics*				
			R Square Change	*F Change*	*dt1*	*dt2*	*Sig. F change*
0,332[a]	0,110	0,79	0,110	3,526	2	57	0,36

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi

Dari Tabel 6, nilai Sig.F *Change* sebesar 0,036 < 0,05 maka bisa disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Pengendalian Internal (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama- sama. Nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,332 maka bisa disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Pengendalian Internal (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat Kuat.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	*Unstandardized Coefficients (B)*	*Standardized Coefficients (Beta)*	*t*	*Sig,*
(Constant)	25,276		5,599	0,000
Sistem Informasi Akuntansi	-0,081	-0,115	-0,911	0,366
Pengendalian Internal	0,320	0,328	2,599	0,012

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas dapat dilihat :

Y = 25.276 - 0.081 X1 + 0.320 X2

Nilai constant sebesar 25,276 menunjukkan bahwa jika variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Pengendalian Internal (X2) bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 25,276. Dengan kata lain, ini merupakan nilai dasar atau intercept dalam model regresi yang menggambarkan Kinerja Karyawan ketika kedua variabel independen tersebut tidak berpengaruh.

Selanjutnya, nilai koefisien regresi untuk Sistem Informasi Akuntansi sebesar -0,081 menunjukkan adanya hubungan negatif antara Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Artinya, setiap kenaikan satu unit pada variabel Sistem Informasi Akuntansi akan menyebabkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar 0.081. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan Sistem Informasi Akuntansi tidak berkontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan dalam konteks model ini.

Sebaliknya, nilai koefisien regresi Pengendalian Internal yang sebesar 0,320 menunjukkan hubungan positif antara variabel ini dengan Kinerja Karyawan. Setiap kenaikan satu unit pada Pengendalian Internal akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,320. Ini menunjukkan bahwa semakin baik Pengendalian Internal, semakin tinggi Kinerja Karyawan, yang mengindikasikan pengaruh positif dari penerapan pengendalian internal yang lebih efektif terhadap peningkatan kinerja di perusahaan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadapn variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji t

Model	*Unstandardized Coefficients (B)*	*Standardized Coefficients (Beta)*	*t*	*Sig,*
(Constant)	25,276		5,599	0,000
Sistem Informasi Akuntansi	-0,081	-0,115	-0,911	0,366
Pengendalian Internal	0,320	0,328	2,599	0,012

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 8 diatas, maka dapat diketahui bahwa
Nilai signifikansi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,366 > 0,05 dan t hitung -0,911 < t tabel 2,00247. Maka H1 ditolak. Artinya Sistem Infromasi Akuntansi (X1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi pengaruh Pengendalian Internal (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,012 < 0,05 dan t hitung 2,599 > t tabel 2,00247. Maka H2 diterima. Artinya Pengendalian Internal (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama- sama antara variabel independen terhadapa variabel dependen.

Tabel 9 Hasil Uji F

Model	*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
Regression	35,742	2	17,871	3,526	0,036
Residual	288,858	57	5,068		
Total	324,600	59			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Predictors: (Constant), Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi

Dapat diketahui bahwa nilai sig. Sebesar 0,036 < 0,05. Sedangkan nilai F hitung 3,526 > 3,16, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Pengendalian Internal secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen. Dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,110. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Pengendalian Internal (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,110 atau 11%. Sedangkan sisanya 89% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasam

Hipotesis pertama berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0.366 > 0.05 dan t hitung -0.911 < t tabel 2.00247 sehingga variabel sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satunya disebabkan ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan Sistem Informasi Akuntansi, yaitu seperti bagian operator produksi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ainisha dan Meidawati (2022) yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Hipotesis kedua berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.012 < 0.05 dan t hitung 2.599 > t tabel 2.0024. sehingga variabel pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengendalian internal sudah diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawannya. Salah satu Pengendalian Internal yang sudah diterapka yaitu karyawan sudah melaksanakan dan mematuhi aturan yang telah dibuat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rampengan dan Prayanthi (2022) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga berdasarkan hasil uji f menunjukkan nilai sig. sebesar 0.036 < 0.05 dan nilai F hitung 3.526 > 3.16 sehingga variabel sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian internal sudah cukup efektif memudahkan karyawan dalam mengelola dan memberikan informasi guna mencapai tujuan yang dimiliki perusahaan. Salah satu implementasi yaitu telah terpenuhi unsur-unsur pengendalian internal dalam sistem akuntansi pengeluaran kas yang terdiri dari pemisahan tanggung jawab dan pencatatan yang baik dan sumber data yang memadai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ainisha dan Meidawati (2022); Rampengan danPrayanthi (2022) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) diperoleh variabel Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Abadi Kemasindo. Sistem

Informasi Akuntansi sendiri dikategorikan belum berjalan dengan baik, hal ini tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Salah satu penyebahnya yaitu terdapat beberapa karyawan yang tidak sering menggunakan Sistem Informasi Akuntansi seperti dalam menyiapkan data stock opname barang mentah atau barang jadi yang dijalankan pada setiap bulannya.

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) diperoleh variabel Pengendalian Internal berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Abadi Kemasindo. Pengendalian Internal yang diterapkan di PT. Mitra Abadi Kemasindo sudah diterapkan dengan baik dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji F (Uji Simultan) diperoleh variabel Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Abadi Kemasindo.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian, terdapat beberapa saran yang bisa dipertimbangkan yaitu, pada Sistem Informasi Akuntansi, yang harus diperhatikan adalah pada indikator *hardware*. Perusahaan harus mengembangkan perangkat keras yang dipakai agar kinerja karyawannya semakin meningkat dan terus berkembang jadi lebih baik. Salah satu caranya dengan menambah kapasitas RAM, spesifikasi disesuaikan dengan yang dibutuhkan perusahaan, rutin melakukan pengecekan setiap bulan untuk mengontrol kinerja komputernya.

Pada Pengendalian Internal yang harus diberikan fokus perhatian adalah pada indikator penilaian resiko. Dalam hal ini, perusahaan dapat meningkatkan dan memaksimalkan pembuatan laporan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Salah satu caranya, lebih teliti dalam memasukan data dan selalu rutin untuk melakukan pengecekan ulang saat selesai memasukan data.

Pada Kinerja Karyawaan, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan beberapa persoalan pada indikator disiplin dan bertanggung jawab, terutamapada disiplin. Masih banyak karyawan yang datang terlambat, hal ini membuat kinerja karyawan terlihat belum baik. Salah satu cara mengatasinya perusahaan bisa membuat surat peringatan jika karyawan tersebut dalam 3 bulan berturut-turut selalu datang terlambat.

Daftar Pustaka

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. Jurnal Penelitian Ipteks, 4(1), 47–62.http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php

Ainisha, A. A., & Meidawati, N. (2022). P PENGARUH SISTEM INFORMASI

AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, *19*(1), 189-200.

Azhar Susanto. (2013). Sistem Informasi Akuntansi, -Struktur- Pengendalian- Resiko-Pengembangan. Bandung : Lingga Jaya. rerung 2019

Fitria, F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT. Beton Elemen Persada. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, *3*(1), 1-13.

Haryono, E. (2023). Metodologi penelitian kualitatif di perguruan tinggi keagamaan Islam. *An-Nuur*, *13*(2).

Montororing, P. M., Sabijono, H., & Wokas, H. R. (2021). Analisis penerapan pengendalian internal piutang usaha pada piutang tak tertagih di PT Hasjrat Multifinance Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *9*(3), 1520-1529.

Rampengan, E., & Prayanthi, I. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial*, *21*(2), 145-152.

Rerung, R. R. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.

Romney dan Steinbart. (2018). Sistem Informasi Akuntansi: Accounting Information Systems. Pearson.

Sari, W. N., & Hwihanus, H. (2023). Menerapkan pentingnya sistem informasi akuntansi (SIA) dalam transaksi jual beli di bidang e-business. *Jurnal Kajian Dan Penalaran Ilmu Manajemen*, *1*(1), 39-53.

Sari & Hidayat. (2017). Sistem Informasi Akuntansi. Bandung : Lingga Jaya.

Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono, P. D. (2010). Metode Peneliian. *Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.

Wijaya, D. A., & Priono, H. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, *4*(12), 5409-5420.