

## Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hazinatut Daulah<sup>1\*</sup>, Suwarno<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia

E-mail: [hazinatutdaulah1@gmail.com](mailto:hazinatutdaulah1@gmail.com)<sup>1</sup>, [suwarno@umg.ac.id](mailto:suwarno@umg.ac.id)<sup>2</sup>

\*Korespondensi penulis: [hazinatutdaulah1@gmail.com](mailto:hazinatutdaulah1@gmail.com)

**Abstract.** *The research findings indicate that accounting information systems have a positive impact on employee performance, as evidenced by a P-value of 0.026 ( $P < 0.05$ ). This suggests that implementing effective information systems can enhance efficiency and productivity. Additionally, internal controls significantly influence employee performance, with a P-value of 0.000 ( $P < 0.05$ ). These results highlight that robust internal controls create a more structured work environment and help reduce the risk of errors. On the other hand, work motivation does not have a significant effect on performance, with a P-value of 0.239 ( $P > 0.05$ ). This implies that other factors may play a more dominant role in improving performance compared to intrinsic motivation. Overall, the study concludes that accounting information systems and internal controls have a greater positive impact on employee performance, while the effect of work motivation is more limited.*

**Keywords:** *Systems, Information, Accounting, Performance, Employees.*

**Abstrak.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai P sebesar 0,026 ( $P < 0,05$ ). Hal ini menegaskan bahwa penerapan sistem informasi yang efektif dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Selain itu, pengendalian internal juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai P sebesar 0,000 ( $P < 0,05$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa pengendalian internal yang baik menciptakan lingkungan kerja yang lebih terorganisir dan mampu meminimalkan risiko kesalahan. Di sisi lain, motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dengan nilai P sebesar 0,239 ( $P > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan dengan motivasi kerja intrinsik. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal lebih berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi kerja.

**Kata Kunci:** Sistem, Informasi, Akuntansi, Kinerja, Karyawan.

### 1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah salah satu elemen utama yang menentukan keberhasilan operasional sebuah perusahaan. Produktivitas yang tinggi dari karyawan dapat meningkatkan efisiensi operasional, memperbaiki kualitas layanan, dan memperkuat daya saing perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pertumbuhan perusahaan dan merusak reputasinya di pasar (Ramawati & Tridayanti, 2020). Mengoptimalkan kinerja karyawan menjadi sangat penting, terutama bagi perusahaan di sektor jasa yang sangat mengandalkan sumber daya manusia. Beragam faktor memengaruhi kinerja karyawan, termasuk aspek teknis seperti pemanfaatan teknologi dan pengendalian internal, serta aspek psikologis seperti motivasi kerja. Jika kinerja karyawan tidak dikelola dengan baik, perusahaan berisiko

kehilangan kepuasan pelanggan dan kesulitan mempertahankan posisinya di pasar logistik yang kompetitif.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) merupakan salah satu elemen penting yang mendukung kinerja karyawan, khususnya dalam pengelolaan data keuangan dan pengambilan keputusan. SIA memungkinkan pengolahan data keuangan perusahaan secara otomatis dan efisien, mengurangi kesalahan manusia, serta menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu (Utari et al., 2024). Implementasi SIA yang efektif menjadi kunci untuk memastikan kelancaran dan transparansi proses akuntansi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Tantangan dalam menerapkan SIA mencakup kebutuhan pelatihan bagi karyawan dan adaptasi terhadap teknologi baru. Ketika karyawan dapat menggunakan SIA secara optimal, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat, sehingga efisiensi dan kinerja secara keseluruhan meningkat (Ismail & Sudarmadi, 2019). Pemanfaatan SIA bertujuan untuk meminimalkan kesalahan dalam pengolahan transaksi manual sekaligus menyediakan laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu bagi manajemen dalam pengambilan keputusan (Harini et al., 2019a).

Selain SIA, pengendalian internal juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Pengendalian internal meliputi kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk melindungi aset perusahaan, memastikan kepatuhan terhadap regulasi, serta mencegah terjadinya kecurangan (Mustofa & Najibullah, 2021). Sistem pengendalian internal yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung, sehingga karyawan merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas mereka. Dengan adanya pengendalian internal yang baik, risiko kesalahan operasional dapat diminimalkan, sehingga produktivitas perusahaan tetap terjaga. Oleh karena itu, penerapan pengendalian internal yang optimal dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Motivasi kerja adalah aspek lain yang berperan besar dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka (Nurjanah et al., 2023). Berbagai faktor dapat memengaruhi motivasi kerja, seperti penghargaan, pengakuan, dan suasana kerja yang mendukung. Motivasi yang terkelola dengan baik sangat penting, karena karyawan yang tidak termotivasi cenderung kurang bersemangat dan merasa tidak puas. Sebaliknya, karyawan yang merasa dihargai dan didukung akan memiliki semangat yang lebih tinggi untuk mencapai target perusahaan. Faktor-faktor seperti insentif finansial dan non-finansial, peluang pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan (Prahaski et al., 2024).

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin intens di Kota Gresik, kombinasi dari penerapan sistem informasi akuntansi yang andal, pengendalian internal yang kuat, dan motivasi kerja yang tinggi menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga faktor ini saling melengkapi dan memberikan dampak signifikan terhadap keseluruhan performa perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Yani Putra Ekspres..

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Teori TAM (Technology Acceptance Model)**

Technology Acceptance Model (TAM) adalah kerangka yang menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi adopsi teknologi informasi. Menurut Davis (1989), perilaku pengguna dipengaruhi oleh keyakinan terhadap kegunaan (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaan teknologi (*perceived ease of use*). Sugihartini et al. (2022) menekankan bahwa TAM relevan untuk memahami penerimaan teknologi seperti Sistem Informasi Akuntansi (SIA). SIA yang mudah digunakan dan bermanfaat lebih mungkin diadopsi secara efektif, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, faktor seperti pengendalian internal dan motivasi kerja turut mendukung optimalisasi kinerja dengan SIA sebagai alat pendukung yang efisien.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai, memainkan peran penting dalam keberhasilan perusahaan (Nugroho et al., 2019). Indikator kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Bernadine dalam Tampi, 2014). Musriha (2013) menambahkan bahwa karakteristik kinerja meliputi kuantitas, kualitas, kreativitas, dan kerja sama. Kuantitas dan kualitas menjadi ukuran utama pencapaian, sementara kreativitas dan kerja sama mendukung inovasi serta efektivitas kerja tim.

### **Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah sistem yang dirancang untuk mengumpulkan, mencatat, mengolah, dan menyajikan informasi keuangan yang mendukung pengambilan keputusan manajemen dalam suatu organisasi. Menurut Jalil (2022), SIA berfungsi sebagai alat yang membantu perusahaan dalam merencanakan, mengelola, dan mengendalikan

operasionalnya dengan memproses data dan transaksi. SIA berperan penting dalam menyediakan informasi yang akurat, relevan, dan tepat waktu, yang diperlukan oleh berbagai pihak, baik internal maupun eksternal perusahaan.

Penggunaan SIA yang efektif dapat meningkatkan pengelolaan data keuangan dan operasional perusahaan, sekaligus mengurangi kesalahan dalam pencatatan dan pelaporan. Efektivitas SIA dapat dinilai melalui beberapa indikator, seperti keakuratan dan relevansi informasi, ketepatan waktu penyajian data, serta kemudahan akses bagi pengguna. Selain itu, pemanfaatan SIA yang optimal dapat meningkatkan aksesibilitas informasi bagi pengguna dan mendorong minat mereka untuk memanfaatkan SIA dalam proses pengambilan keputusan, sehingga berkontribusi pada efisiensi dan keandalan pengelolaan keuangan perusahaan.

### **Pengendalian Internal**

Pengendalian internal adalah suatu metode yang digunakan oleh organisasi untuk melindungi sumber daya, memastikan informasi yang akurat dan andal, meningkatkan produktivitas, serta mendorong kepatuhan terhadap standar manajemen yang berlaku (Damayanti, 2020). Tujuan utama pengendalian internal adalah menjaga aset perusahaan, memastikan keandalan pelaporan keuangan, dan mematuhi kebijakan internal serta peraturan yang berlaku. Sistem pengendalian internal yang efektif juga berperan dalam mencegah kesalahan maupun penyalahgunaan yang dapat merugikan perusahaan.

Menurut COSO (2013), pengendalian internal terdiri atas beberapa komponen utama, yaitu lingkungan pengendalian, proses penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Komponen-komponen ini saling berintegrasi untuk menciptakan sistem pengendalian yang kuat dan mendukung operasional perusahaan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja karyawan mendorong mereka untuk melaksanakan tugas dengan maksimal, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik (Wahyuni et al., 2023). Motivasi ini dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti penghargaan, pengakuan, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karir. Ramawati dan Tridayanti (2020) menyatakan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi kerja menjadi elemen penting dalam memastikan kelancaran operasional perusahaan. Karyawan yang kurang termotivasi sering kali kehilangan fokus dan produktivitas, yang dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu,

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan insentif yang memadai, dan menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas merupakan strategi kunci untuk memotivasi karyawan dan mendorong peningkatan kinerja.

## **Model Konseptual dan Hipotesis**

### **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan**

Penerapan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena penerapan sistem tersebut mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas yang dilakukan oleh setiap individu di perusahaan. Sistem informasi akuntansi merupakan elemen penting dalam pencapaian kinerja, di mana semakin baik kualitas sistem, semakin puas penggunaannya. Peningkatan kualitas sistem informasi akuntansi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan (Sopian & Wawat, 2019).

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi mempermudah perusahaan dalam mengelola informasi, baik di sektor keuangan maupun non-keuangan, yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian Sopian & Suwartika (2019) mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dianggap efektif jika mampu menghasilkan informasi yang akurat, tepat waktu, dapat dipercaya, dan sesuai dengan kebutuhan pengguna. Selain itu, penelitian Ruliyanti & Siahaan (2021) serta Patraini et al. (2021) juga menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang dapat disusun adalah

**H<sub>1</sub> : Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

### **Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan**

Pengendalian internal merupakan suatu proses yang melibatkan sumber daya manusia dan teknologi informasi, yang dirancang untuk mendukung perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Swahyuni & Adnantara, 2020). Fungsi utama pengendalian internal adalah untuk memonitor seluruh aktivitas ekonomi yang berlangsung dalam perusahaan, sekaligus membantu perusahaan dalam melaksanakan pengendalian dengan cara yang efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Sopian & Suwartika (2019) dan Farida & Dedy (2019) menyatakan bahwa pencapaian kinerja yang optimal dipengaruhi oleh penerapan pengendalian internal yang efektif. Hal ini sejalan dengan temuan Harini et al. (2019), yang menunjukkan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

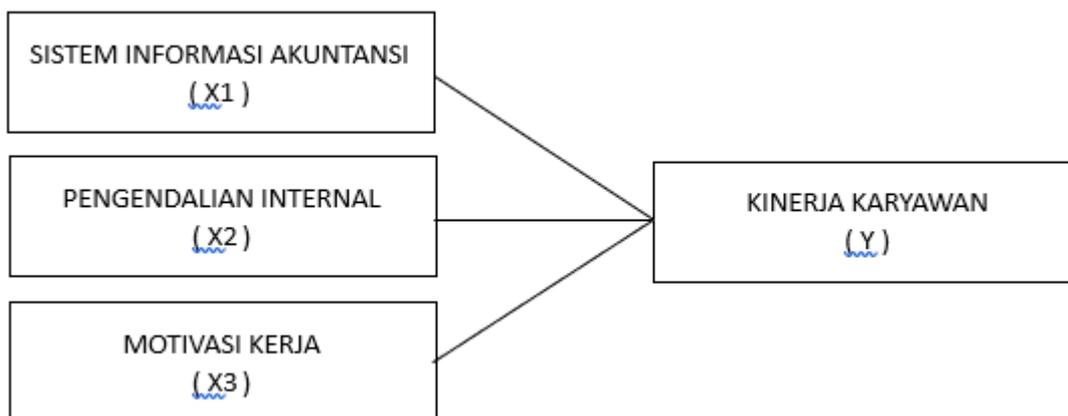
karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan adalah

## H<sub>2</sub> : Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Patraini et al. (2021), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk terlibat dalam berbagai perilaku yang mendukung pencapaian dan pemeliharaan tujuan, di mana seseorang dengan keterampilan yang terbatas namun memiliki motivasi tinggi tetap dapat mencapai banyak hal. Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat dan tekun, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Shintia & Riduwan (2021) mendukung pernyataan ini, menunjukkan bahwa dorongan intrinsik di tempat kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas. Selain itu, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan dalam penelitian Ruliyanti & Siahaan (2021). Seftianti (2020) juga menunjukkan melalui analisis regresi linier sederhana dan regresi moderasi bahwa motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika sistem informasi akuntansi diterapkan dengan efektif, ditambah dengan motivasi kerja yang tinggi, kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang dapat disimpulkan adalah

## H<sub>3</sub> : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1. Kerangka Penelitian

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif empiris untuk menganalisis hubungan antara variabel berdasarkan data numerik yang diolah secara statistik. Jenis penelitian ini tergolong penelitian kausal, yang bertujuan untuk menguji dan memahami hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen. Pendekatan kausal ini sangat efektif untuk mengidentifikasi bagaimana suatu variabel independen dapat memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen.

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Yani Putra Ekspres, dengan menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari sumber aslinya. Peneliti mengumpulkan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, yang kemudian mengisi dan menganalisis tanggapan mereka untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS), yang dipilih untuk menganalisis hubungan antar variabel secara lebih mendalam dan menguji hipotesis. Pengujian dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0 untuk mengidentifikasi keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

##### 1) Convergent Validity

Pengelolaan data mencakup 49 pertanyaan berikut berdasarkan 4 variabel :

**Tabel 1. Loading Factor I**

Konstruk	Item	Loading Factor	Keterangan
X1 ( Sistem Informasi Akuntansi)	X1.1	0.616	Tidak Valid
	X1.2	0.841	Valid
	X1.3	0.88	Tidak Valid
	X1.4	-0.223	Tidak Valid
	X1.5	0.826	Valid
	X1.6	0.738	Valid
	X1.7	0.782	Valid
	X1.8	0.675	Tidak Valid
	X1.9	0.692	Tidak Valid
	X1.10	0.677	Tidak Valid
	X1.11	0.746	Valid
	X1.12	0.735	Valid
	X1.13	0.739	Valid
	X1.14	0.770	Valid
X2 ( Pengendalian Internal )	X2.1	0.771	Valid
	X2.2	0.695	Tidak Valid
	X2.3	0.739	Valid
	X2.4	0.636	Tidak Valid
	X2.5	0.735	Valid
	X2.6	0.734	Valid
	X2.7	0.866	Valid
	X2.8	0.728	Valid
	X2.9	0.834	Valid
	X2.10	0.827	Valid
X3 (Motivasi Kerja )	X3.1	0.672	Tidak Valid
	X3.2	0.534	Tidak Valid
	X3.3	0.803	Valid
	X3.4	0.433	Tidak Valid
	X3.5	0.820	Valid
	X3.6	0.892	Valid
	X3.7	0.703	Valid
	X3.8	0.710	Valid
Y ( Kinerja Karyawan )	Y.1	0.735	Valid
	Y.2	0.819	Valid
	Y.3	0.761	Valid
	Y.4	0.762	Valid
	Y.5	0.711	Valid
	Y.6	0.812	Valid
	Y.7	0.721	Valid
	Y.8	0.689	Tidak Valid
	Y.9	0.691	Tidak Valid
	Y.10	0.757	Valid
	Y.11	0.744	Valid
	Y.12	0.740	Valid
	Y.13	0.714	Valid
	Y.14	0.700	Tidak Valid
	Y.15	0.721	Valid

Dari pengolahan data awal, ditemukan bahwa terdapat indikator yang valid dan tidak valid. Indikator Sistem Informasi Akuntansi terdiri dari 8 yang valid, sementara sisanya tidak valid. Indikator Pengendalian Internal terdiri dari 8 yang valid, dengan sisanya tidak valid. Indikator Motivasi Kerja memiliki 5 yang valid, sedangkan sisanya tidak valid. Indikator Kinerja Karyawan terdiri dari 12 yang valid, dan sisanya tidak valid. Validitas konvergen diukur berdasarkan nilai loading factor pada variabel laten beserta indikator-indikatornya. Indikator reflektif individu dianggap tinggi jika nilai korelasinya lebih dari 0,7. Penelitian ini menggunakan batas nilai loading factor di atas 0,7, sehingga dilakukan analisis loading factor tahap kedua untuk mengidentifikasi dan mempertahankan indikator yang memenuhi kriteria validitas konvergen.

**Tabel 2. Loading Factor II**

<b>Konstruk</b>	<b>Item</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Keterangan</b>
X1 ( Sistem Informasi Akuntansi)	X1.2	0.841	Valid
	X1.5	0.826	Valid
	X1.6	0.738	Valid
	X1.7	0.782	Valid
	X1.11	0.746	Valid
	X1.12	0.735	Valid
	X1.13	0.739	Valid
	X1.14	0.770	Valid
X2 ( Pengendalian Internal )	X2.1	0.771	Valid
	X2.3	0.739	Valid
	X2.5	0.735	Valid
	X2.6	0.734	Valid
	X2.7	0.866	Valid
	X2.8	0.728	Valid
	X2.9	0.834	Valid
	X2.10	0.827	Valid
X3 (Motivasi Kerja)	X3.3	0.803	Valid
	X3.5	0.820	Valid
	X3.6	0.892	Valid
	X3.7	0.703	Valid
	X3.8	0.710	Valid
Y ( Kinerja Karyawan )	Y.1	0.735	Valid
	Y.2	0.819	Valid
	Y.3	0.761	Valid
	Y.4	0.762	Valid
	Y.5	0.711	Valid
	Y.6	0.812	Valid
	Y.7	0.721	Valid
	Y.10	0.757	Valid
	Y.11	0.744	Valid
	Y.12	0.740	Valid
	Y.13	0.714	Valid
	Y.15	0.721	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4.0

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel di atas, keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid, karena setiap indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai loading factor > 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator pada setiap variabel memenuhi syarat untuk diteruskan dalam penelitian.

2) Discriminant Validity

Pengukuran validitas diskriminan dilakukan dengan menggunakan nilai cross loading dan average variance extracted (AVE). Nilai cross loading digunakan untuk menilai apakah konstruk memiliki diskriminasi yang cukup, dengan cara membandingkan nilai loading pada setiap indikator variabel laten yang harus lebih besar (>) dibandingkan dengan nilai indikator variabel lain. Jika nilai AVE lebih besar (>) dari 0,5, maka dapat dikatakan memenuhi kriteria yang ditetapkan.

**Tabel 3. Hasil Analisis Outer Model (Cross Loading)**

<b>Konstruk</b>	<b>Nilai AVE</b>	<b>Keterangan</b>
Sistem Informasi Akuntansi	0.598	Reliabel
Pengendalian Internal	0.610	Reliabel
Motivasi Kerja	0.622	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.563	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 4.0

Berdasarkan data yang diperoleh, nilai Average Variance Extracted (AVE) yang dihasilkan menunjukkan bahwa semua indikator variabel, yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah memenuhi syarat untuk pengujian validitas diskriminan, yang berarti data tersebut valid untuk variabel laten yang diteliti.

**Uji Reabilitas**

1) Composite Reliability

Evaluasi composite reliability dilakukan dengan memeriksa nilai composite reliability dari kelompok indikator yang mengukur konstruk. Sebuah konstruk dianggap reliabel jika nilai composite reliability-nya lebih besar dari 0,7. Nilai composite reliability tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Analisis Construct Reability and Validity (Composite Reliability)**

Konstruk	Composite Reability	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi	0.934	Reliabel
Pengendalian Internal	0.929	Reliabel
Motivasi Kerja	0.942	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.937	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 4.0

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, diperoleh nilai composite reliability untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0,934, Pengendalian Internal 0,929, Motivasi Kerja 0,942, dan Kinerja Karyawan 0,937. Nilai composite reliability keempat variabel tersebut lebih besar dari 0,7, yang menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut dapat dianggap reliabel.

## 2) Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas menggunakan composite reliability dapat didukung dengan cronbach's alpha. Sebuah variabel dianggap reliabel jika nilai cronbach's alpha untuk variabel tersebut lebih besar dari 0,7.

**Tabel 5. Hasil Analisis Construct Reability and Validity (Cronbach's Alpha)**

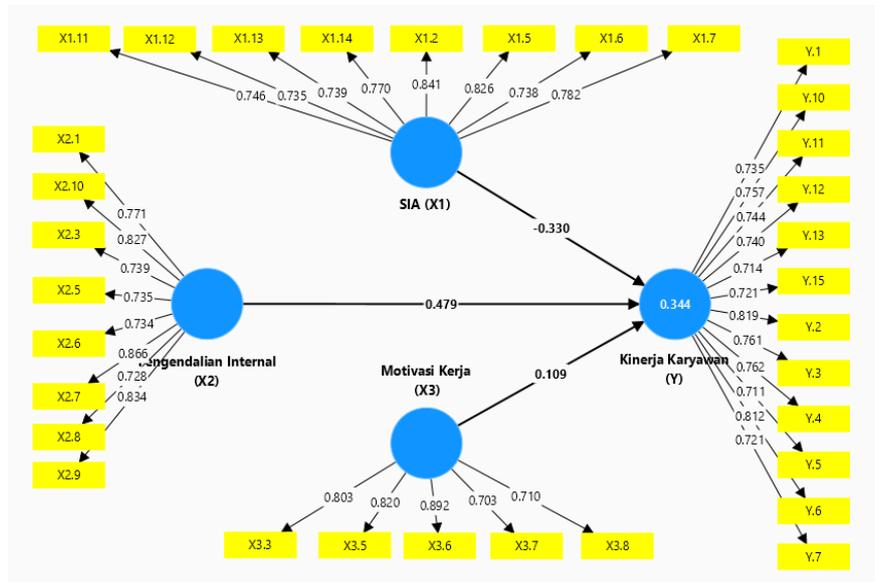
Konstruk	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi	0.908	Valid
Pengendalian Internal	0.909	Valid
Motivasi Kerja	0.855	Valid
Kinerja Karyawan	0.930	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4.0

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada tabel di atas, nilai cronbach's alpha untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi adalah 0,908, untuk Pengendalian Internal 0,909, untuk Motivasi Kerja 0,855, dan untuk Kinerja Karyawan 0,930. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7, yang berarti seluruh variabel dapat dianggap reliabel.

### Hasil Analisis Model Struktural ( Inner Model )

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara konstruk, serta melihat nilai signifikansi dan R-Square (R2) dari model penelitian. Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SmartPLS 4.0 menghasilkan gambar yang dapat dilihat berikut ini:



Sumber: output SmartPLS 4.0

**Gambar 2. Hasil Analisis Model Struktural**

Pada tahap ini, tujuan utamanya adalah untuk menjelaskan sejauh mana hubungan atau pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, dengan menggunakan standar pengukuran: 0,75 dianggap kuat, 0,50 dianggap moderat, dan 0,25 dianggap lemah. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil perkiraan R-Square yang diperoleh melalui penggunaan SmartPLS:

**Tabel 6. Hasil Analisis Model Struktural (R-Square)**

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan	0.344

Sumber: output SmartPLS 4.0

### Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel. Uji struktural dilakukan melalui uji t. Dalam penelitian ini, hipotesis diuji secara langsung dengan dasar nilai yang terdapat pada output path coefficients dan indirect effect. Berikut adalah penjelasan mengenai pengujian hipotesis tersebut:

**Tabel 7. Hasil Analisis Uji Hipotesis (*Path Coefficients*)**

Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan	-0.330	-0.340	0.170	1.947	0.026
Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan	0.479	0.477	0.118	4.048	0.000
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0.109	0.121	0.154	0.710	0.239

Sumber: output SmartPLS 4.0.

### **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan, seperti yang terlihat pada tabel 6. Analisis uji hipotesis menunjukkan nilai P Value sebesar 0,026, yang berarti P Value < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sistem Informasi Akuntansi memiliki peran penting dalam mengelola informasi keuangan yang akurat, relevan, dan tepat waktu, yang mendukung pengambilan keputusan dalam organisasi. SIA berfungsi sebagai alat yang memungkinkan karyawan mengakses data yang dibutuhkan secara cepat dan efisien, mengurangi kesalahan dalam pencatatan, serta meningkatkan transparansi dan keandalan informasi. Dengan demikian, penggunaan SIA yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan. Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sangat bergantung pada kualitas informasi yang diterima, sehingga SIA memiliki peran besar dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim.

### **Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh Pengendalian Internal terhadap kinerja karyawan, seperti yang terlihat pada tabel 6. Analisis uji hipotesis menunjukkan nilai P Value sebesar 0,000, yang berarti P Value < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengendalian yang efektif menjamin keandalan laporan keuangan, melindungi aset perusahaan, serta mencegah kesalahan dan penyalahgunaan. Dengan adanya sistem pengendalian internal yang kuat, karyawan dapat bekerja dalam lingkungan yang terstruktur dan terorganisir dengan baik, mengurangi risiko kesalahan, serta meningkatkan efektivitas operasional perusahaan. Pengendalian internal yang baik juga memberikan rasa aman bagi karyawan, karena mereka

bekerja dalam sistem yang memastikan akuntabilitas dan transparansi. Oleh karena itu, keberhasilan pengendalian internal dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena mereka dapat fokus pada pencapaian tugas tanpa terganggu oleh masalah internal yang merugikan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Pengendalian Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana terlihat pada tabel 6. Nilai P Value yang diperoleh adalah 0,239, yang lebih besar dari 0,05, sehingga membuktikan bahwa Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, karena motivasi yang tinggi dapat mendorong produktivitas, komitmen, dan pencapaian tujuan perusahaan, dalam penelitian ini tidak ditemukan hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang lebih dominan, seperti sistem yang mendukung kinerja, seperti Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan pengendalian internal, yang memberikan kontribusi langsung lebih besar terhadap peningkatan kinerja dibandingkan dengan motivasi intrinsik.

## **5. KESIMPULAN**

- 1) Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penggunaan sistem ini sangat penting dalam mendukung aktivitas operasional, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi penggunaan informasi akuntansi. Hal ini menghasilkan informasi berkualitas yang mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat dan efektif.
- 2) Pengendalian Internal memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Pengendalian internal bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan baik, bebas dari penipuan dan penyalahgunaan. Oleh karena itu, pengendalian internal berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.
- 3) Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat, meningkatkan tanggung jawab, dan menyelesaikan tugas secara lebih efektif.

## REFERENSI

- Alkahfi, A. M., & Nawawi, Z. M. (2022). Peran etika bisnis dalam perusahaan bisnis di era globalisasi. *ManBiz: Journal of Management and Business*, 1(2), 75–88. <https://doi.org/10.47467/manbiz.v1i2.1675>
- COSO. (2013). *Internal control-integrated framework: Executive summary*. North Carolina.
- Damayanti, I. (2020). Analisis sistem pengendalian internal pada sistem akuntansi pemerintah (Studi kasus pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Semarang). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 12(1), 95–102. <https://doi.org/10.22225/kr.12.1.1852.95-102>
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 13(3), 319–339. <https://doi.org/10.2307/249008>
- Harini, A. S., Kurniawan, A., & Umiyati, I. (2019a). The influence of accounting information system implementation and internal control effectiveness on the performance of employees (Case study on micro, small, medium enterprises Subang Regency). *JASS (Journal of Accounting for Sustainable Society)*, 1(1), 88. <https://doi.org/10.35310/jass.v1i01.75>
- Ismail, F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi*, 3(1), 1–13.
- Jalil, M. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan Kab. Inhil Riau. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 11(1), 45–53. <https://doi.org/10.32520/jak.v11i1.1983>
- Musriha. (2013). Influence of teamwork, environment on job satisfaction and job performance of the cigarette rollers at clove cigarette factories in East Java, Indonesia. *Journal of Business and Management*, 3(2), 32–41.
- Mustofa, M. A., & Najibullah. (2021). Pengaruh penerapan teknologi dalam sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan (Studi empiris: Pada PT. Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Daerah). *Akutansi Informasi*, 1(2), 148–156.
- Nugroho, U., Widarno, B., & Kristanto, D. (2019). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Al Fataa Kabupaten Pemalang. *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 15, 432–442.
- Nurjanah, N., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(3), 127–131. <https://doi.org/10.59422/global.v1i03.233>
- Patrainsi, F. S., Dewi, F. G., & Sukmasari, D. (2021). Pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 26(1), 12–21. <https://doi.org/10.23960/jak.v26i1.237>

- Ramawati, D., & Tridayanti, H. (2020). The effect of work communication, motivation and discipline on employee performance PT. Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.56371/ijess.v1i1.23>
- Ruliyanti, S., & Siahaan, M. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja cabang Lampung. *Jurnal Ilmiah PUSDANSI*, 1(2), 1–14.
- Seftianti, T. (2020). Pengaruh efektivitas SIA pada kinerja karyawan dengan budaya kerja, insentif dan motivasi kerja sebagai pemoderasi pada perusahaan dagang di Kota Subang (Studi pada perusahaan dagang yang berada di kota Subang). *Platform Riset Mahasiswa Akuntansi*, 1(1), 70–78.
- Septiana, I., Santoso, S., & Prasetyaningrum, N. E. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT BPR Bank Daerah Karanganyar). *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 20(3), 178–191.
- Sopian, D., & Suwartika, W. (2019). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(2), 40–53. <https://doi.org/10.37151/jsma.v11i2.5>
- Sugihartini, K. E., Kepramareni, P., & Pradnyawati, S. O. (2022). Pengaruh partisipasi pemakai, dukungan manajemen puncak, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada koperasi simpan pinjam Kecamatan Abiansemal. *Kharisma*, 4(2), 1–10.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>