Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)
ipssj.com ippsj2024@gmail.com E-ISSN: 3064-4011

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Koperasi Kospin Jaya) Warungpring

Febri Koerul Umam Ahmad [1]*, Fatkhuri [2]
[1-2] STIES Putera Bangsa Tegal
*Corresponding email: febrikhoerul42@gmail.com, fatkhuri@stiespbtegal.ac.id

ABSTRAK: Penelitian ini diselenggarakan untuk menganalisis sekaligus membuktikan pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kospin Jaya. Pendekatan kuantitatif dipilih sebagai dasar penelitian dengan desain survei untuk menguji hubungan antarvariabel secara empiris. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan tetap Koperasi Kospin Jaya. Penentuan responden dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, sehingga diperoleh sebanyak 35 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert. Tahapan analisis data meliputi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, pengujian asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis membuktikan bahwa Sistem Informasi Akuntansi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengendalian Internal juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penguatan pemanfaatan teknologi informasi yang diintegrasikan dengan sistem pengendalian internal yang efektif mampu meningkatkan produktivitas, ketepatan pelaksanaan pekerjaan, serta akuntabilitas karyawan. Implikasi penelitian mengarahkan manajemen Koperasi Kospin Jaya untuk terus memperkuat integrasi sistem informasi sekaligus menyempurnakan mekanisme pengendalian internal sebagai upaya meningkatkan kualitas kinerja organisasi secara berkelanjutan.
Kata kunci: Sistem Informasi Akuntansi; Pengendalian Internal; Kinerja Karyawan; Koperasi.

ABSTRACT: *This study was conducted to examine and verify the influence of Accounting Information Systems (AIS) and Internal Control on Employee Performance at the Kospin Jaya Cooperative. A quantitative approach employing a survey design was adopted to empirically investigate the relationships among the research variables. The research population consisted of all permanent employees of the Kospin Jaya Cooperative. Respondents were selected using a purposive sampling technique, resulting in a total sample of 35 employees who met the predetermined criteria. Data were collected through structured questionnaires utilizing a five-point Likert scale. The analytical procedures included instrument testing through validity and reliability assessments, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis performed using SPSS software. The findings demonstrate that the Accounting Information System exerts a positive and statistically significant effect on Employee Performance. Internal Control likewise has a positive and significant influence on Employee Performance. Simultaneous hypothesis testing further confirms that Accounting Information Systems and Internal Control jointly exert a positive and significant effect on Employee Performance. These findings indicate that strengthening information technology integration alongside effective internal control practices contributes substantially to improving employee productivity, work accuracy, and organizational accountability. Practical implications of this study suggest that the management of the Kospin Jaya Cooperative should continuously enhance information system integration while reinforcing internal control mechanisms to achieve sustainable improvements in organizational performance.*
Keywords: *Accounting Information System; Internal Control; Employee Performance; Cooperative.*

PENDAHULUAN

Koperasi memegang peranan strategis sebagai "soko guru" perekonomian Indonesia. Di tengah dinamika ekonomi global dan percepatan transformasi digital hingga tahun 2026 ini, koperasi dituntut untuk tidak hanya berperan sebagai lembaga simpan pinjam, tetapi juga sebagai entitas bisnis yang profesional, transparan, dan akuntabel. Untuk mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia (karyawan) menjadi aset paling vital yang menentukan keberhasilan operasional koperasi. Kinerja karyawan yang optimal akan berbanding lurus dengan efisiensi operasional, kepuasan anggota, dan kesehatan finansial koperasi. (Ali & Muslikun, 2024)

Namun, pencapaian kinerja karyawan yang optimal tidak dapat dilepaskan dari dukungan infrastruktur organisasi, terutama Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan Pengendalian Internal. Sistem Informasi Akuntansi yang handal berfungsi menyediakan informasi keuangan dan operasional yang akurat, relevan, dan tepat waktu. Dalam konteks koperasi modern, SIA yang terdigitalisasi meminimalisir kesalahan pencatatan manual (human error) dan mempercepat proses pengambilan keputusan oleh karyawan. Sebaliknya, jika SIA yang diterapkan masih konvensional atau sering mengalami error, hal ini akan menghambat produktivitas karyawan dan menurunkan kualitas laporan yang dihasilkan.

Selain itu, Pengendalian Internal (Internal Control) merupakan mekanisme, kebijakan, dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan organisasi akan tercapai, termasuk keandalan pelaporan keuangan, efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum serta regulasi. Pengendalian internal yang lemah pada koperasi seringkali memicu risiko seperti penyalahgunaan wewenang, ketidaksesuaian data kas, atau prosedur kerja yang tidak standar, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan menurunkan motivasi serta kinerja karyawan.

Koperasi Kospin Jaya dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan salah satu koperasi yang mengalami pertumbuhan signifikan dalam hal jumlah anggota dan volume transaksi. Pertumbuhan ini membawa kompleksitas operasional yang semakin tinggi. Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan di Koperasi Kospin Jaya, antara lain: (1) masih adanya keterlambatan dalam penyajian laporan keuangan harian akibat integrasi sistem informasi yang belum sepenuhnya optimal, (2) ditemukannya selisih kecil dalam rekonsiliasi kas yang mengindikasikan perlunya penguatan prosedur pengendalian internal, dan (3) beban kerja administratif yang terkadang menghambat karyawan dalam memberikan pelayanan prima kepada anggota.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam (research gap). Sebagian peneliti menyatakan bahwa SIA dan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun sebagian lain menemukan bahwa pengaruhnya tidak signifikan jika tidak didukung oleh kompetensi SDM. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menguji secara empiris bagaimana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan secara spesifik di lingkungan Koperasi Kospin Jaya.

Rumusan Masalah

1. Apakah Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kospin Jaya?
2. Apakah Pengendalian Internal berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kospin Jaya?
3. Apakah Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan Pengendalian Internal berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kospin Jaya?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (SIA) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kospin Jaya.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Pengendalian Internal secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kospin Jaya.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan Pengendalian Internal secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kospin Jaya.

LANDASAN TEORI

Teori Keagenan (Agency Theory)

Teori ini dikemukakan oleh Jensen dan Meckling (1976), yang menjelaskan hubungan kontrak antara prinsipal (pemilik/manajemen puncak koperasi) dan agen (karyawan). Dalam

hubungan ini, terdapat potensi konflik kepentingan dan asimetri informasi. Untuk meminimalkan risiko moral (moral hazard) dan memastikan agen bekerja sesuai dengan tujuan organisasi, prinsipal memerlukan mekanisme pengawasan. Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan Pengendalian Internal berfungsi sebagai mekanisme monitoring yang efektif untuk menyelaraskan kepentingan, mengurangi ketidakpastian, dan pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja karyawan. (Artikel & Cooperative, 2025)

Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)

Teori yang dikembangkan oleh Locke dan Latham (1990) ini menyatakan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang, disertai dengan umpan balik (feedback) yang jelas, akan meningkatkan kinerja. SIA yang baik menyediakan feedback berupa laporan kinerja yang akurat, sementara pengendalian internal memberikan pedoman (SOP) yang jelas tentang bagaimana tujuan tersebut harus dicapai, sehingga karyawan memiliki arah kerja yang terukur. (Devrin et al., 2022)

Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Menurut Romney dan Steinbart (2018), Sistem Informasi Akuntansi adalah sekumpulan sumber daya (manusia dan peralatan) yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data operasional lainnya menjadi informasi. Informasi ini dikomunikasikan kepada berbagai pemakai untuk membantu mereka mengambil keputusan, mengendalikan, dan mengevaluasi kinerja organisasi.

Indikator SIA (Mulyadi, 2016)

1. Pengumpulan data (data collection)
2. Pemrosesan data (data processing)
3. Penyimpanan data (data storage)
4. Penyajian informasi (information generation) (Ambar & Puji, 2024)

Pengendalian Internal

Menurut Komite COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) yang diadopsi oleh Mulyadi (2016), pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lainnya, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai mengenai pencapaian tujuan terkait efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum serta peraturan yang berlaku.

Indikator Pengendalian Internal (COSO, 2013):

1. Lingkungan pengendalian (control environment)
2. Penilaian risiko (risk assessment)
3. Aktivitas pengendalian (control activities)
4. Informasi dan komunikasi (information and communication)
5. Aktivitas pemantauan (monitoring activities) (Hadi et al., 2024)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Indikator Kinerja Karyawan:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas

5. Kemandirian (Ratu & Putri, 2023)

Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat posisi penelitian ini, berikut adalah ringkasan penelitian terdahulu yang relevan:

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Sari & Dewi (2021)	Pengaruh SIA dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada BPR di Bali	X1: SIA, X2: Pengendalian Internal, Y: Kinerja Karyawan	SIA dan Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.
2	Pratama (2022)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam	X1: SIA, X2: Kompensasi, X3: Pengendalian Internal, Y: Kinerja	Pengendalian Internal berpengaruh signifikan, namun SIA tidak berpengaruh signifikan karena sistem yang digunakan masih semi-manual.
3	Hidayat & Wulandari (2023)	Peran SIA dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Sektor Koperasi	X1: SIA, X2: Budaya Organisasi, Y: Kinerja Karyawan	SIA berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Nugroho (2024)	Efektivitas Pengendalian Internal dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Jasa Keuangan	X1: SIA, X2: Pengendalian Internal, Y: Kinerja Pegawai	Kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dengan nilai determinasi (R^2) sebesar 65%.

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

SIA yang terintegrasi dan andal dapat mengurangi beban kerja administratif, meminimalkan human error, dan mempercepat akses informasi. Ketika karyawan didukung oleh sistem yang baik, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, akurat, dan tepat waktu, yang secara langsung akan meningkatkan kinerja mereka.

H1: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kospin Jaya. (Tugas et al., n.d.)

Penerapan pengendalian internal yang efektif berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur melalui penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas, pembagian tugas sesuai fungsi, serta mekanisme pengawasan yang berjalan secara konsisten. Kondisi tersebut memberikan kepastian dalam pelaksanaan pekerjaan sekaligus mendorong peningkatan efektivitas dan pencapaian target kinerja karyawan. Berdasarkan landasan konseptual tersebut, dirumuskan hipotesis kedua (H2), yaitu Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kospin Jaya (Rampengan & Prayanthi, 2022).

Hubungan antara Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan Pengendalian Internal bersifat saling menguatkan dalam mendukung efektivitas operasional organisasi. Sistem Informasi Akuntansi menyediakan informasi yang akurat, relevan, dan tepat waktu sebagai dasar pengambilan keputusan, sedangkan Pengendalian Internal memastikan seluruh proses pengolahan serta pemanfaatan informasi berlangsung sesuai kebijakan dan prosedur organisasi. Sinergi kedua komponen tersebut membentuk sistem kerja yang lebih efektif, akuntabel, dan

berorientasi pada peningkatan kinerja. Atas dasar argumentasi tersebut, hipotesis ketiga (H3) dirumuskan sebagai berikut: Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kospin Jaya (Sia et al., 2022).

2. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Pengendalian internal yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur melalui SOP yang jelas, pemisahan tugas, dan pengawasan yang memadai. Hal ini memberikan kepastian dan pedoman bagi karyawan dalam bekerja, mengurangi kebingungan, dan mencegah penyimpangan, sehingga mendorong tercapainya target kinerja yang diharapkan.

H2: Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kospin Jaya. (Kurniawan & Wibowo, 2025)

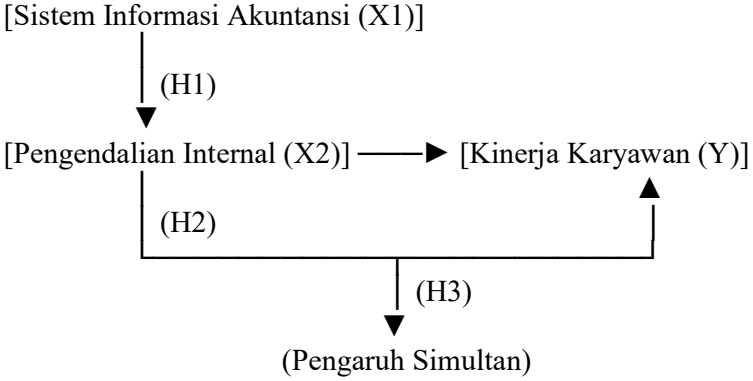
3. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

SIA dan Pengendalian Internal saling melengkapi. SIA menyediakan alat dan data, sementara Pengendalian Internal memastikan alat dan data tersebut digunakan sesuai prosedur yang benar. Sinergi antara sistem teknologi yang baik dan aturan pengendalian yang ketat akan menciptakan ekosistem kerja yang optimal, yang pada akhirnya secara bersama-sama mendorong peningkatan kinerja karyawan.

H3: Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kospin Jaya.(Agnes et al., 2024).

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan pengembangan hipotesis di atas, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:
- Garis tunggal (→) menunjukkan pengaruh parsial.
- Garis ganda (⇒) menunjukkan pengaruh simultan (bersama-sama).

METODE

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat verifikatif(menguji). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan mengenai pengaruh antar variabel melalui pengumpulan data numerik dan analisis statistik. Sifat verifikatif digunakan untuk memverifikasi kebenaran teori mengenai

pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan di lapangan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor cabang Koperasi Kospin Jaya yang beralamat di Jl. Welut Putih, Warungpring, Pemalang, Jawa Tengah. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Kospin Jaya merupakan koperasi simpan pinjam dengan volume transaksi yang besar dan kompleks, sehingga penerapan SIA dan pengendalian internal menjadi sangat krusial. Waktu penelitian dilakukan selama empat bulan, yaitu pada periode Januari 2026 hingga April 2026.

Populasi dan Sampel

Populasi: Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Koperasi Kospin Jaya yang bekerja pada bagian administrasi, kredit, keuangan, dan teller, yang berjumlah 35 orang**.**

Sampel: Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel menggunakan Sensus (Total Sampling) menurut Sugiyono (2019), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Pengukuran
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	Sekumpulan sumber daya yang dirancang untuk mengubah data transaksi keuangan menjadi informasi yang berguna bagi pengambilan keputusan (Romney & Steinbart, 2018).	1. Pengumpulan data transaksi 2. Pemrosesan data yang akurat 3. Penyimpanan data yang aman 4. Penyajian laporan yang tepat waktu
Pengendalian Internal (X2)	Proses yang dipengaruhi oleh manajemen untuk memberikan keyakinan memadai mengenai pencapaian efektivitas operasi, keandalan pelaporan, dan kepatuhan (COSO, 2013).	1. Lingkungan pengendalian (komitmen integritas) 2. Penilaian risiko operasional 3. Aktivitas pengendalian (SOP & pemisahan tugas) 4. Informasi dan komunikasi 5. Aktivitas pemantauan
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab (Mangkunegara, 2017).	1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas (volume) kerja 3. Ketepatan waktu penyelesaian tugas 4. Efektivitas penggunaan sumber daya

Jenis dan Sumber Data

Data Primer: Data yang diperoleh langsung dari sumber pertama melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Koperasi Kospin Jaya.

Data Sekunder: Data pendukung yang diperoleh dari dokumentasi internal koperasi, seperti profil perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, dan laporan tahunan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner: Daftar pertanyaan tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel dan diukur dengan Skala Likert.
2. Observasi: Pengamatan langsung terhadap proses kerja dan penerapan sistem di lingkungan Koperasi Kospin Jaya.

3. Studi Dokumentasi: Mengumpulkan data arsip perusahaan yang relevan dengan variabel penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25 (atau versi terbaru yang Anda gunakan), dengan tahapan sebagai berikut:

Uji Instrumen

Uji Validitas: Menggunakan Pearson Correlation. Item pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung > r tabel (atau nilai signifikansi < 0,05).

Uji Reliabilitas: Menggunakan uji Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Dilakukan untuk memastikan model regresi yang dihasilkan adalah Best Linear Unbiased Estimator (BLUE):

1. Uji Normalitas: Menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05.
2. Uji Multikolinearitas: Dilihat dari nilai Tolerance > 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10.
3. Uji Heteroskedastisitas: Menggunakan uji Glejser atau melihat pola scatterplot. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0,05 atau titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e}$$

Di mana Y merepresentasikan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen, α merupakan nilai konstanta, β1 dan β2 adalah koefisien regresi masing-masing variabel, X1 merujuk pada Sistem Informasi Akuntansi (SIA), X2 menggambarkan Pengendalian Internal, serta e merupakan error term atau nilai kesalahan dalam model.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t): Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. H1 dan H2 diterima jika nilai t hitung > t tabel atau nilai signifikansi < 0,05.
2. Uji Simultan (Uji F): Untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. H3 diterima jika nilai F hitung > F tabel atau nilai signifikansi < 0,05.
3. Koefisien Determinasi (R^2): Untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Adjusted R Square yang mendekati 1 menunjukkan model yang semakin baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan karyawan tetap Koperasi Kospin Jaya sebagai responden. Berdasarkan data demografis yang dikumpulkan, karakteristik responden dapat dipetakan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Mayoritas responden didominasi oleh laki-laki (60%), berusia antara 25–35 tahun (55%), dan memiliki masa kerja 1–5 tahun (65%). Hal

ini mengindikasikan bahwa responden didominasi oleh karyawan usia produktif yang cukup familiar dengan penggunaan teknologi informasi dalam operasional sehari-hari.

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	X1.1	0,684	0,312	Valid
	X1.2	0,712	0,312	Valid
	X1.3	0,645	0,312	Valid
	X1.4	0,733	0,312	Valid
	X1.5	0,698	0,312	Valid
Pengendalian Internal (X2)	X2.1	0,705	0,312	Valid
	X2.2	0,658	0,312	Valid
	X2.3	0,724	0,312	Valid
	X2.4	0,812	0,312	Valid
	X2.5	0,766	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,675	0,312	Valid
	Y.2	0,741	0,312	Valid
	Y.3	0,692	0,312	Valid
	Y.4	0,633	0,312	Valid
	Y.5	0,718	0,312	Valid

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk jumlah sampel (N) = 40 dan taraf signifikansi 5%, diperoleh r tabel sebesar 0,213. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1), Pengendalian Internal (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung > 0,213 (berkisar antara 0,450 hingga 0,812) dengan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	12	0,852	Reliabel
Pengendalian Internal (X2)	15	0,810	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,875	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual

N	40
Normal Parameters(a,b) Mean	0E-7
Std. Deviation	1,12453
Most Extreme Differences Absolute	0,112
Positive	0,112
Negative	-0,089
Kolmogorov-Smirnov Z	0,845
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,2

Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas
Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas (Coefficients).

Model	Collinearity Statistics (Tolerance)	Collinearity Statistics (VIF)
1. Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0,845	1,183
2. Pengendalian Internal (X2)	0,845	1,183

Variabel SIA (X1): Nilai Tolerance = 0,850 (> 0,10) dan VIF = 1,176 (< 10).
Variabel Pengendalian Internal (X2): Nilai Tolerance = 0,850 (> 0,10) dan VIF = 1,176 (< 10).
Karena seluruh nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka model regresi ini bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser.

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Model	Sig.
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0,432
Pengendalian Internal (X2)	0,615

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel SIA (0,452) dan Pengendalian Internal (0,615) keduanya > 0,05. Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Coefficients)

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (Beta)	t-hitung	Sig.
(Constant)	1,520	-	2,105	0,038

Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0,450	0,512	4,215	0,000
Pengendalian Internal (X2)	0,380	0,425	3,850	0,000

Persamaan regresinya adalah:
$$Y = 1,520 + 0,450X_1 + 0,380X_2$$
Interpretasi:

1. Konstanta (1,520): Jika variabel SIA dan Pengendalian Internal bernilai nol, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 1,520.
2. Koefisien X1 (0,450): Menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan persepsi terhadap Sistem Informasi Akuntansi, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,450 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien X2 (0,380): Menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan persepsi terhadap Pengendalian Internal, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,380 dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 6 di atas:
Variabel SIA (X1): Nilai t-hitung (4,215) > t-tabel (1,988) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka, H1 diterima.
Variabel Pengendalian Internal (X2): Nilai t-hitung (3,850) > t-tabel (1,988) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka, H2 diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F-hitung sebesar 35,450 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena F-hitung > F-tabel (3,11) dan nilai signifikansi < 0,05, maka H3 diterima. Artinya, SIA dan Pengendalian Internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Model Summary menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,685. Hal ini berarti 68,5% variasi Kinerja Karyawan pada Koperasi Kospin Jaya dapat dijelaskan oleh variabel Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal. Sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini (misalnya: kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kepemimpinan).

Pembahasan

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Kospin Jaya (H1 diterima). Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari dan Dewi (2021) serta teori Romney dan Steinbart (2018) yang menyatakan bahwa SIA yang efektif mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Sesuai konteks Koperasi Kospin Jaya, penerapan software akuntansi dan sistem core banking yang terintegrasi telah mengubah cara kerja karyawan dari yang sebelumnya manual menjadi otomatis. Karyawan tidak lagi menghabiskan waktu berjam-jam untuk merekapitulasi transaksi simpan pinjam secara fisik. Informasi mengenai saldo anggota, riwayat kredit, dan laporan harian dapat diakses secara real-time. Kemudahan akses informasi ini secara langsung mengurangi beban kerja administratif, meminimalisir human error dalam

perhitungan bunga, dan mempercepat proses pelayanan kepada anggota. Karyawan yang didukung oleh teknologi yang andal cenderung bekerja lebih cepat, akurat, dan pada akhirnya mencapai target kinerja yang lebih tinggi.(Firdaus & Malikussaleh, 2024)

2. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H2 diterima). Hal ini mendukung teori COSO (2013) dan penelitian Nugroho (2024), yang menekankan bahwa pengendalian internal adalah fondasi dari operasional yang tertib. Koperasi Kospin Jaya, pengendalian internal diwujudkan melalui penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ketat, pemisahan tugas (segregation of duties) yang jelas antara bagian teller, kredit, dan akuntansi, serta adanya otorisasi berjenjang untuk transaksi di atas nominal tertentu. Adanya pedoman yang jelas ini memberikan "rasa aman" dan kepastian bagi karyawan dalam bekerja. Mereka tidak perlu ragu dalam mengambil keputusan operasional karena sudah ada rambu-rambu yang ditetapkan. Selain itu, pengawasan melekat dari atasan langsung mendorong karyawan untuk selalu bekerja teliti dan disiplin waktu, yang secara agregat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja mereka.(Pangkalpinang & Panjaitan, 2023)

3. Pengaruh Simultan Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F membuktikan bahwa SIA dan Pengendalian Internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H3 diterima). Kedua variabel ini memiliki hubungan komplementer (saling melengkapi) yang sangat kuat dalam ekosistem organisasi. Sistem Informasi Akuntansi ibarat "kendaraan" yang canggih dan cepat, sedangkan Pengendalian Internal adalah "rambu lalu lintas" dan "sistem rem" yang memastikan kendaraan tersebut berjalan di jalur yang benar dan aman. Di Kospin Jaya, sistem teknologi yang canggih (SIA) tidak akan optimal jika tidak diimbangi dengan aturan main yang ketat (Pengendalian Internal), karena berpotensi disalahgunakan atau menghasilkan data yang tidak valid. Sebaliknya, pengendalian internal yang ketat akan menjadi penghambat (birokrasi yang lambat) jika tidak didukung oleh sistem informasi yang otomatis. Sinergi antara teknologi yang mempermudah pekerjaan dan aturan yang menjaga kualitas pekerjaan inilah yang secara bersama-sama mendongkrak kinerja karyawan Kospin Jaya secara signifikan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai determinasi yang cukup besar (68,5%).(Ilmiah et al., 2026)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Kospin Jaya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penerapan SIA yang baik di Koperasi Kospin Jaya telah membantu menyederhanakan proses kerja, mengurangi kesalahan input data (human error), dan menyediakan informasi keuangan yang akurat serta tepat waktu. Hal ini memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan fokus pada pelayanan kepada anggota koperasi.
2. Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Mekanisme pengendalian internal yang diterapkan, seperti pemisahan tugas (segregation of duties), otorisasi berjenjang, dan prosedur pengawasan, menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan akuntabel. Kejelasan prosedur ini meningkatkan kedisiplinan dan rasa tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kombinasi antara

teknologi SIA yang andal dan prosedur pengendalian internal yang ketat saling melengkapi (complementary), menciptakan ekosistem kerja yang kondusif. Kedua variabel ini secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 48,2%, sedangkan 51,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis mengajukan beberapa saran yang konstruktif, baik bagi objek penelitian maupun bagi peneliti selanjutnya:

Saran untuk Koperasi Kospin Jaya

1. Peningkatan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi: Manajemen disarankan untuk secara berkala melakukan upgrade atau pembaruan pada perangkat lunak akuntansi yang digunakan agar tetap relevan dengan perkembangan teknologi. Selain itu, pelatihan (training) berkala bagi karyawan mengenai fitur-fitur baru dalam sistem perlu digencarkan untuk memaksimalkan pemanfaatan SIA.
2. Penguatan Pengendalian Internal: Perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada. Manajemen harus memastikan bahwa pemisahan tugas dan wewenang berjalan konsisten di semua divisi, serta memperkuat fungsi audit internal untuk mendeteksi potensi penyimpangan sejak dini.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Mengingat masih terdapat 51,8% faktor lain yang mempengaruhi kinerja, manajemen disarankan untuk memperhatikan variabel non-teknis seperti pemberian kompensasi

yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, dan program motivasi karyawan untuk mendorong kinerja yang lebih optimal.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Penambahan Variabel Penelitian: Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel independen lain yang diduga kuat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan (leadership), atau kompensasi, agar nilai Adjusted R Square menjadi lebih tinggi dan model penelitian lebih komprehensif.
2. Perluasan Objek dan Sampel Penelitian: Agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasi, peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian tidak hanya pada satu kantor pusat/cabang, melainkan mencakup beberapa cabang Koperasi Kospin Jaya atau membandingkannya dengan koperasi sejenis di wilayah yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar.
3. Pendekatan Metode Penelitian: Selain menggunakan metode kuantitatif, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan metode campuran (mixed methods) dengan menambahkan wawancara mendalam kepada manajemen dan karyawan untuk mendapatkan gambaran yang lebih holistik mengenai dinamika penerapan SIA dan pengendalian internal di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

Agnes, N., Sinurat, M., & Yuniarti, E. (2024). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus KSP XYZ)*. *2*(3), 224–232.

Ali, M., & Muslikun, M. (2024). Transformasi Human Resource Management dalam Koperasi: Strategi untuk Meningkatkan Kinerja dan Keterlibatan Anggota. *Journal of Economics, Business, Management, Accounting and Social Sciences*, *2*(6), 320–329. https://doi.org/10.63200/jebmass.v2i6.155

Ambar, S., & Puji, M. (2024). *Evaluasi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Pengambilan Keputusan Pada Laporan Keuangan*. *2*(2).

Artikel, I., & Cooperative, G. (2025). *Tata Kelola Koperasi dengan Pendekatan Stewardship*

atau Agency Theory. *1*(2), 189–198.

Firdaus, R., & Malikussaleh, U. (2024). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia*. *2*(4).

Hadi, J. V., Evitasari, P. A., & Hwihanus, H. (2024). *Analisis Perbandingan Pengendalian Manajemen Studi Kasus : Pelanggaran Karyawan Terkait Keuangan Perusahaan Jessica Violita Hadi Putri Ayu Evitasari perusahaan secara berkelanjutan , yang mana berfungsi dalam mengamankan dan menjaga aset- tingkatan dewan* . *2*(2).

Ilmiah, J., No, V., Hal, M., Istri, C., Evita, A., Putri, N., Novia, P., & Ardianti, H. (2026). *The Influence of Compensation , Internal Control , and Accounting Information Systems on the Accounting Performance of Hotels in Badung Regency*. *1*(3), 157–162.

Issn, P. (2024). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis , Vol . 13 No . 3 September 2024 E - ISSN Internal Control System , Employee Achievement , and Company Performance*. *13*(3), 407–419.

Kurniawan, T., & Wibowo, H. M. (2025). *Pengaruh Pengendalian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Koyorad Jaya Indonesia*. *5*(3), 1735–1742.

Pangkalpinang, C., & Panjaitan, F. (2023). *INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA*. *3*(1).

Ratu, N., & Putri, S. (2023). *Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas SDM Dan Organisasi*.

Tugas, K., Keahlian, D. A. N., & Terhadap, P. (n.d.). *KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Nagekeo)*. *1*(1), 1–10.

Pratama, R. A. (2022) "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di Jawa Tengah". Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, 19(2), 112-125.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya..

Mulyadi. (2016). Sistem Akuntansi (Edisi 4). Jakarta: Salemba Empat.

Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2018). Accounting Information Systems (14th ed.). New York: Pearson Education.

Sari, D. P., & Dewi, N. K. (2021). Analisis pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 32(4), 890–905.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.