

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, DISIPLIN KERJA,  
DAN EFEKTIFITAS SIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN MAB****Siti Mardah\*<sup>1</sup>, Aida Vitria<sup>2</sup>, Ana Sofia Herawaty<sup>3</sup>, Muhammad Arsyad<sup>4</sup>,  
Muhammad Rindy<sup>5</sup>, Muhammad Taufik<sup>6</sup>**<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari\*Penulis Korespondensi: [sitimardah27@gmail.com](mailto:sitimardah27@gmail.com)**ABSTRACT**

*This study aims to demonstrate the influence of the Internal Control System (ICS), work discipline, and the effectiveness of the Accounting Information System (AIS) on employee performance at the University of Islam Kalimantan MAB. The research method employed is a quantitative causal-associative approach using saturated sampling. The results of the study indicate that simultaneously, SPI, work discipline, and AIS effectiveness have a significant influence on employee performance. Partially, work discipline and AIS effectiveness provide a significant positive contribution, while SPI shows a significant negative influence. This indicates that an overly rigid control system has the potential to reduce productivity due to psychological pressure.*

**Keywords:** Accounting Information System; Employee Performance; Internal Control System; Work Discipline

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh Sistem Pengendalian Internal (SPI), disiplin kerja, dan efektifitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Kalimantan MAB. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan teknik *saturated sampling* (sampel jenuh). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, SPI, disiplin kerja, dan efektifitas SIA berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, disiplin kerja dan efektifitas SIA memberikan kontribusi positif yang signifikan, sementara SPI menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem pengendalian yang terlalu kaku berpotensi menurunkan produktivitas akibat tekanan psikologis.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Sistem Informasi Akuntansi; Sistem Pengawasan Internal

## PENDAHULUAN

Di era transformasi digital yang masif, integritas dan reliabilitas laporan keuangan menjadi pilar utama dalam menjaga kepercayaan pemangku kepentingan. Namun, fenomena kegagalan pelaporan dan tidak efisiensinya operasional masih sering terjadi akibat lemahnya pengawasan serta rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM). Dalam hal ini, Sistem Pengendalian Internal (SPI) muncul sebagai mekanisme pertahanan utama untuk memitigasi risiko kecurangan dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi. SPI yang ketat bukan sekedar prosedur formal, melainkan fondasi bagi terciptanya tata kelola organisasi yang sehat. Kelemahan dalam implementasi SPI, seperti kurangnya pengawasan dan kesulitan validasi informasi tanpa sistem terstruktur, dapat berdampak negatif terhadap pengelolaan dan kinerja bisnis. Menurut Azzaroh *et al.*, (2023) terdapat beberapa faktor di dalam SPI antara lain pembagian tanggung jawab dalam beberapa divisi di organisasi, sistem yang digunakan untuk pengontrolan dan prosesnya yang dapat membahayakan di dalam penggunaan sistem keuangan yakni akuntansi.

Namun, sistem yang canggih sekalipun tidak akan memberikan hasil yang optimal tanpa adanya dukungan dari faktor manusia yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan variabel determinan yang menentukan apakah standar operasional prosedur (SOP) dijalankan dengan penuh tanggung jawab atau sekedar formalitas. Ketidakpatuhan terhadap waktu dan prosedur seringkali menjadi celah terjadinya *human error* yang mendistorsi data akuntansi. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas, yang pada gilirannya mendorong semangat dan gairah kerja, serta mendukung terwujudnya tujuan organisasi secara keseluruhan (Zanna & Ubaidillah, 2024). Kinerja yang tinggi secara mendasar berkorelasi positif dengan kinerja organisasi.

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari mengadopsi sistem berbasis teknologi guna meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan transaksi yang berbasis *website* yang disebut Sistem Informasi Akuntansi. Akurasi *output* akuntansi sangat bergantung pada efektifitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA). SIA yang efektif berperan dalam mentransformasi data mentah menjadi informasi finansial yang relevan bagi pengambilan keputusan. Integrasi antara pengendalian yang ketat, kedisiplinan pegawai dan kecanggihan sistem informasi diprediksi akan menciptakan sinergi dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Sistem ini krusial untuk memfasilitasi transaksi penerimaan dan pengeluaran secara fleksibel (*anytime* dan *anywhere*) oleh berbagai unit internal, termasuk yayasan, rektorat, fakultas, dan lembaga terkait.

Meskipun penelitian mengenai topik ini telah banyak dilakukan, akan tetapi masih ditemukan perbedaan dari hasil penelitian (*research gap*). Perusahaan telah menginvestasikan anggaran besar untuk Sistem Informasi Akuntansi dan merancang Sistem Pengendalian Internal yang rumit, namun kinerja karyawan tetap stagnan atau bahkan menurun. Hal ini diduga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja yang rendah serta sistem yang belum terintegrasi secara efektif dalam membantu tugas keseharian karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Teori *Stewardship***

Teori *stewardship* adalah salah satu teori yang mendasari penelitian ini. Teori *stewardship* adalah kerangka kerja tata kelola yang memandang manajer bukan sebagai agen yang mementingkan diri sendiri, melainkan sebagai pengelola yang secara moral dan psikologis terikat untuk bertindak demi kepentingan jangka panjang organisasi dan para pemangku kepentingannya (Schillemans & Bjurström, 2023). Indikasi teori tersebut yakni terdapatnya ikatan yang kuat antara rasa puas dan keberhasilan perusahaan. *Stewardship theory* terlahir atas pemikiran secara filosofis tentang sifat manusia yang menjelaskan bahwa manusia sejatinya makhluk yang terpercaya, bekerja dengan rasa tanggung jawab, mempunyai kemampuan dan jujur pada orang lain.

Hal ini selaras dengan riset yang dilakukan oleh Y. Lestari *et al.*, (2023), di mana teori *stewardship* berpendapat bahwa ada hubungan yang erat di antara kepuasan dan keberhasilan perusahaan seperti peningkatan penjualan ataupun labanya, agar bermanfaat baik untuk para manajer melalui tingkat kerja organisasi. Untuk itu, fungsi para pimpinan harus maksimal. Di dalam perusahaan, kolaborasi yang tinggi tercipta dari tingkah laku para manajer dalam hal memberikan layanan. Kemakmuran akan diperoleh dari kesuksesan para manajer dalam peningkatan kinerja.

### **Disiplin Kerja**

Visi misi perusahaan sulit tercapai apabila karyawan tidak bisa berdisiplin dalam kerja. Yulistria *et al.*, (2018) mengemukakan bahwa penerapan disiplin kerja yang tinggi akan memberikan dampak yang luar biasa baik bagi perusahaan maupun diri karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu, sebuah perusahaan perlu menerapkan disiplin kerja untuk semua karyawan yang ada di organisasi tersebut.

Menurut hasil penelitian dari Vallennia *et al.*, (2020), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Itu berarti jika pegawai memenuhi tanggung jawabnya pada pekerjaan, maka hasilnya dapat berpengaruh terhadap kinerja. Dari penelitian lain, S. Lestari & Afifah, (2020) mengungkapkan tidak adanya dampak secara parsial antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini diakibatkan seringnya karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan sehingga mengakibatkan penurunan performa dari pekerja yang bersangkutan. Bila ikatan antar pegawai di organisasi terbina dengan baik, maka dapat dipastikan bahwa kedisiplinan pegawai pun ikut baik. Dengan terjaganya disiplin di dalam suatu perusahaan, maka berdampak baik pula terhadap organisasi.

Pendapat ini diperkokoh dari teori Prawatya & Raharjo dalam S. Lestari dan Afifah (2020) mempertegas bahwa disiplin kerja merupakan bagian dari ciri SDM dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan kedisiplinan di organisasi dapat berlangsung secara lancar baik dan tercapai tujuan yang diinginkan.

### **Sistem Pengendalian Internal**

Pengendalian internal adalah keikutsertaan pegawai untuk membantu dalam proses mencapai tujuan organisasi melalui sistem yang dibuat menggunakan teknologi sebagai informasi yang dapat memberikan laporan sesuai dengan yang diinginkan oleh pihak manajemen (Swahyuni & Adnantara, 2020). Dengan adanya sistem pengendalian

internal diharapkan mampu melakukan pencegahan sehingga terhindar dari masalah-masalah yang tidak diinginkan dan pengawasan pada segala tindakan ekonomi yang ada di organisasi (Wijaya and Priono (2022). Penelitian dari Y. Lestari *et al.*, (2023) diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal. Tujuan organisasi bisa tercapai hanya ketika pimpinan dan para karyawan melaksanakan tindakan-tindakan yang efisien dan efektif melalui penggunaan sistem untuk melakukan pengawasan secara internal. Hal ini dapat menyebabkan aset-aset negara yang dikelola dan dilaporkan memiliki kapabilitas sehingga mendapatkan kepercayaan secara proporsional.

Hardiyanti *et al.*, (2021) menyimpulkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh pada performa karyawan, dimana sistem pengendalian internal yang dilaksanakan oleh pegawai dengan baik, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan berdasarkan tingkat wewenang dan tanggung jawab.

### **Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi**

Kinerja dapat juga dipengaruhi oleh salah satu faktor seperti efektifitas penggunaan SIA di perusahaan. Sutra and Prawibawa (2020) mengatakan bahwa keberhasilan penggunaan sistem yang menghasilkan informasi yang berkualitas dapat membantu kegiatan operasional perusahaan, sehingga informasi yang diperoleh tersebut dapat dijadikan acuan untuk mengambil keputusan oleh pihak manajemen di masa yang akan datang.

Pencatatan dan *report* yang sudah terkoordinasi untuk menyajikan laporan keuangan yang diperlukan oleh pihak pengelola manajemen disebut sistem informasi akuntansi (Mulyadi, 2016). Penyampaian informasi menggunakan data yang akurat agar keputusan yang tepat dan benar dapat diambil oleh pihak pemangku kepentingan. Penelitian yang dilakukan oleh Azzaroh *et al.*, (2023) mengemukakan yakni sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh pada hasil kerja pegawai. Performa karyawan meningkat ketika sistem informasi digunakan secara efektif.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah output yang diberikan oleh karyawan atau sekelompok orang di dalam sebuah organisasi. Kinerja yang dikemukakan oleh Kasmir (2018) adalah pencapaian yang diperoleh seorang pegawai dari tugas yang dipikulnya dengan rasa penuh tanggung jawab baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Sinambela (2017) mengungkapkan kinerja (*performance*) yaitu pegawai yang menghasilkan *output* kerja berdasarkan dengan pembagian tugas yang diperoleh pada saat perekrutan karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi yang diperoleh oleh pegawai melalui kompetensi yang didasarkan pada keahlian, pengalaman, kemahiran dengan memaksimalkan waktu yang disediakan.

### **Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan**

Setiadi (2023) mengungkapkan bahwa pengendalian internal berfungsi sebagai kerangka regulatif dalam organisasi yang bertujuan untuk meminimalkan disparitas operasional, melindungi aktiva dari tindakan malpraktik, serta mengoptimalkan utilitas sumber daya demi mencapai tujuan strategis perusahaan secara efisien. Sistem pengendalian internal merupakan konvergensi antara struktur organisasi dan prosedur

koordinatif yang berfungsi sebagai instrumen proteksi kekayaan korporasi. Selain menjamin integritas informasi akuntansi, sistem ini berperan strategis dalam menstimulasi efisiensi sistematis serta memperkuat kepatuhan terhadap direksi manajemen. Jadi sebuah perusahaan perlu menerapkan pengawasan internal secara efektif dan efisien.

Berdasarkan teori *stewardship*, tujuan organisasi dapat tercapai ketika pegawai yang terlibat dalam suatu organisasi berfungsi untuk menerapkan sistem yang digunakan. Tujuannya adalah untuk mengawasi dan mengarahkan kegiatan karyawan di dalamnya. Pengendalian internal melekat di sepanjang kegiatan tetapi hanya memberikan keyakinan memadai bukan keyakinan mutlak. Penelitian yang dilakukan oleh Gaffar dan Zulfaidah (2022), Aiman *et al.*, (2025), Lubis dan Revida (2025) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Perspektif teori *stewardship* menekankan peran manajemen dalam mengintegrasikan sumber daya organisasi dan kapabilitas individu. Sinergi antara pemerintah dan rakyat dimanifestasikan melalui kesepakatan berbasis kepercayaan yang berorientasi sepenuhnya pada keberhasilan tujuan kolektif.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut pandangan Pelni *et al.*, (2021) sebagai pilar krusial dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja memiliki urgensi signifikan dalam meningkatkan output karyawan. Efektifitas pengelolaan sumber daya dalam korporasi sangat bergantung pada konsistensi penegakan regulasi dan sikap disiplin seluruh elemen organisasi. Anggoro dan Wijono (2022) menjelaskan disiplin kerja dipahami oleh karyawan sebagai prasyarat keberhasilan yang bersifat mandatori. Oleh karena itu, internalisasi nilai-nilai disiplin menjadi tanggung jawab personal guna mencapai standar yang optimal. Manifestasi disiplin kerja yang preventif dan korektif merupakan prasyarat bagi kelancaran proses kerja di lingkungan perusahaan. Hal ini secara signifikan berdampak pada peningkatan produktivitas serta pemenuhan standar *output* yang telah ditetapkan.

Perspektif teori *stewardship* menekankan peran manajemen dalam mengintegrasikan sumber daya organisasi dan kapabilitas individu. Sinergi antara pemerintah dan rakyat dimanifestasikan melalui kesepakatan berbasis kepercayaan yang berorientasi sepenuhnya pada keberhasilan tujuan yang ingin dicapai secara menyeluruh. Penelitian dari Fitri dan Syarif (2026), Ariesni dan Asnur (2021), Oktavianti *et al.*, (2024) menemukan hasil bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### **Pengaruh Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Budiandru (2025), Sistem Informasi Akuntansi merupakan sebuah arsitektur yang dirancang secara spesifik untuk memproses data transaksi menjadi informasi finansial yang relevan dan presisi sebagai instrumen pendukung pengambilan keputusan strategis. Melalui integrasi teoretis antara konsep sistem,

informasi, dan akuntansi, SIA membentuk mekanisme pelaporan serta penegndalian internal yang kredibel dengan mensinergikan sumber daya manusia, prosedur, infrastruktur teknologi dan jaringan data. Efisiensi operasional dalam SIA dicapai melalui interaksi antara komponen teknis (perangkat keras, lunak, dan jaringan) dan komponen manajerial (SDM dan prosedur), yang secara kolektif menjamin akurasi pelaporan keuangan bagi para pemangku kepentingan.

Dari teori *stewardship*, sistem informasi terdiri dari proses atau elemen yang satu sama lain saling berinteraksi dan bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan. Data adalah informasi mentah yang dikumpulkan dan diproses dalam sistem informasi untuk mendapatkan laporan yang diinginkan. Laporan yang diperoleh bisa digunakan untuk mendukung proses pengambilan keputusan pengguna. Sistem informasi berperan sebagai penghubung antara data mentah dengan informasi yang dapat digunakan secara efektif untuk pengambilan tindakan dimasa yang akan datang. Penelitian dari Gunawan dan Sundari (2022), Anugrahayu dan Meiriyani (2024), Putra *et al.*, (2023) berpendapat bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

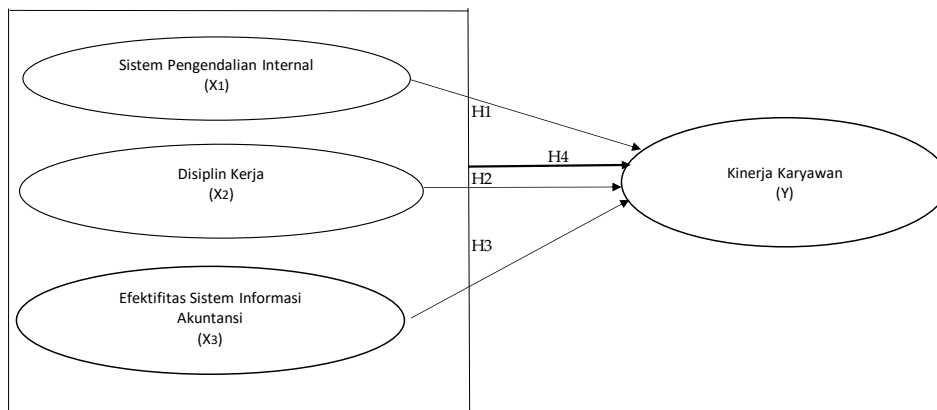
H3: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### **Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Disiplin Kerja dan Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan**

Sistem pengawasan internal berfungsi sebagai garda terdepan dalam menjaga aset organisasi dan menjamin keandalan pelaporan keuangan. Secara akademik, pengawasan yang ketat dan terstruktur memberikan kerangka kerja yang jelas bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja merupakan manifestasi dari kepatuhan karyawan terhadap norma dan regulasi organisasi. Disiplin kerja bukan sekadar alat kontrol, melainkan bentuk kesadaran individu untuk memberikan kontribusi maksimal. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung memanfaatkan waktu dan sumber daya secara efisien. Keterkaitan antara disiplin dan kinerja bersifat linear; semakin tinggi tingkat kepatuhan terhadap prosedur operasional standar (SOP), semakin kecil tingkat kesalahan kerja, yang secara otomatis meningkatkan kualitas luaran (*output*) individu. Sebagai tulang punggung penyedia informasi keuangan, efektivitas SIA menentukan kecepatan dan akurasi pengambilan keputusan di tingkat operasional. Sistem yang terintegrasi memudahkan karyawan dalam memproses data, mengurangi beban kerja manual, dan menyediakan informasi yang relevan secara *real-time*.

H4 : Sistem Pengendalian Internal, Disiplin Kerja dan Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### Model Penelitian



### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dari peneliti kepada karyawan melalui *google form* yang berisi pernyataan yang harus dijawab dengan nilai skor 1-5 (Ghozali, 2018). Metode penelitian yang digunakan yaitu asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan rektorat, yaitu pengguna sistem keuangan yang digunakan oleh organisasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2017), sampel jenuh adalah teknik yang digunakan untuk memastikan representasi data yang menyeluruh, di mana totalitas populasi ditetapkan sebagai sampel penelitian. Metode ini sering diistilahkan sebagai *sensus skala kecil*, yang bertujuan untuk meminimalisasi kesalahan generalisasi akibat keterbatasan jumlah subjek penelitian. Jadi sampel yang digunakan adalah karyawan yang bertugas sebagai pengguna sistem dengan jumlah 43 orang, terdiri dari yayasan, rektorat, UPT, Kepala Lembaga, Lab.Kom, Pascasarjana dan Fakultas-fakultas yang ada di Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.

Definisi operasional merupakan suatu petunjuk bagaimana variabel tersebut diukur, dengan tujuan untuk melihat seberapa penting variabel tersebut digunakan dalam penelitian ini. Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Sistem Pengawasan Internal, Disiplin Kerja dan Sistem Informasi Akuntansi, sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan. Indikator dari sistem pengendalian internal adalah lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Disiplin kerja indikatornya adalah ketaatan waktu, ketaatan aturan kantor, ketaatan standar kerja, dan tanggung jawab. Sistem Informasi Akuntansi indikator yang digunakan adalah kualitas sistem, kualitas informasi, kepuasan pengguna, dan kemudahan akses. Sedangkan kinerja karyawan indikator yang digunakan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kemandirian, dan efektifitas.

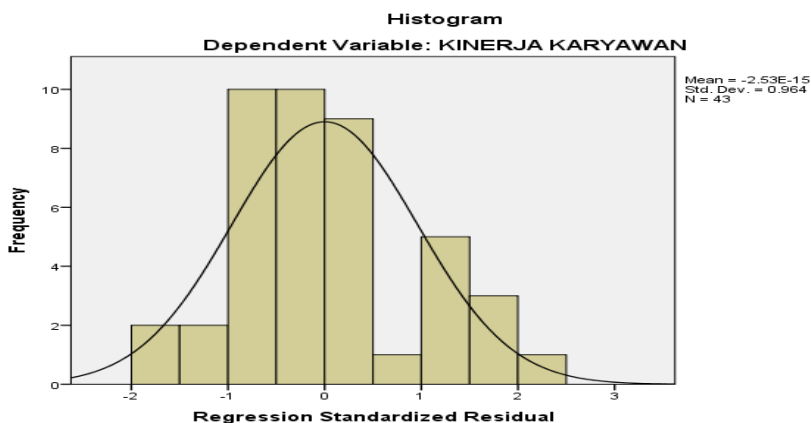
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

Uji Validitas variabel dengan menggunakan aplikasi SPSS diperoleh hasil uji validitas untuk variabel  $X_1$  (Pengendalian Sistem Internal) dengan nilai  $r$  hitung terkecil 0,432 dan nilai terbesar sebesar 0,817 untuk semua pertanyaan maupun pernyataan sebanyak 8 item. Variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja) dengan nilai  $r$  hitung terendah sebesar 0,550 dan nilai tertinggi 0,879 untuk semua pertanyaan maupun pernyataan sebanyak 11 item, variabel  $X_3$  (Sistem Informasi Akuntansi) nilai  $r$  hitungnya terendah sebesar 0,646 dan nilai tertinggi 0,907 untuk semua item pertanyaan maupun pertanyaan sebanyak 10. Dan untuk variabel  $Y$  (Kinerja Karyawan) nilai  $r$  hitungnya dengan nilai terendah 0,733 dan nilai tertingginya 0,896 dengan 10 pertanyaan. Jadi kesimpulannya dari nilai-nilai  $r$  hitung variabel-variabel tersebut lebih besar daripada nilai  $r$  tabel sebesar 0,301.

Sedangkan hasil uji reliabilitas untuk variabel  $X_1$  nilai Cronbach Alpha sebesar 0,810, nilai  $X_2$  sebesar 0,919, nilai  $X_3$  sebesar 0,947 dan nilai Cronbach Alpha  $Y$  sebesar 0,949.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (Histogram)



Sumber: Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan gambar 1 pada grafik histogram dapat dilihat bahwa residual berdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri.

Tabel 1. Hasil Uji *Collinearity Statistics*

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Sistem Pengendalian Internal	0,389	2,569
Disiplin Kerja	0,681	1,469
Efektifitas Sistem Informasi	0,368	2,720

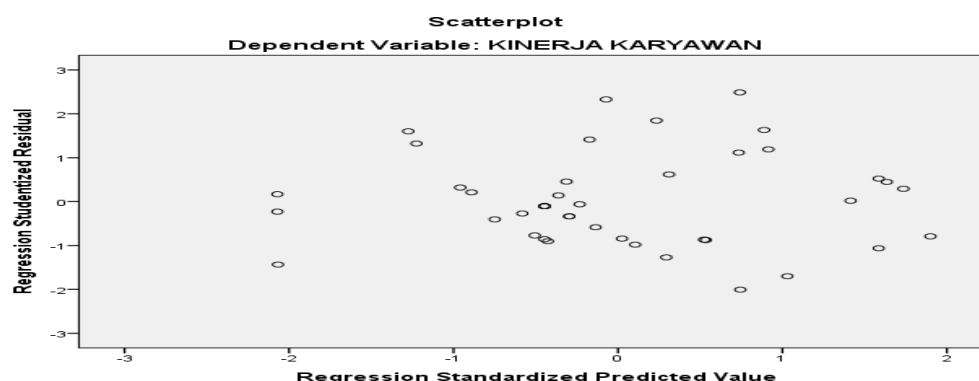
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Dari tabel 1 di atas menunjukkan nilai *variance Inflation Factor* (VIF) sistem pengendalian internal, disiplin kerja dan efektifitas sistem informasi akuntansi nilainya tidak lebih dari 10. Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai *Tolerance* masing-masing

variabel kurang dari 0,1. Jadi dapat disimpulkan dari kedua nilai yang dihasilkan menunjukkan tidak adanya terjadi gejala multikolinearitas.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer diolah (2025)

Dari gambar 2 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis 0 tanpa pola yang jelas. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,685	3,584		3,260	0,002
	SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL	-0,331	0,154	-0,295	-2,151	0,038
	DISIPLIN KERJA	0,619	0,084	0,762	7,356	0,000
	EFEKTIFITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	0,314	0,120	0,370	2,625	0,012

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti (2025)

Besaran skor kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dari nilai konstanta (a). Skor konstan kinerja karyawan sebesar 11,685 menyatakan nilai dari variabel sistem pengendalian intenal, disiplin kerja dan efektifitas sistem informasi. Koefisien regresi variabel sistem pengendalian intenal ( $X_1$ ) menunjukkan nilai negatif sebesar -0,331. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain nilai tersebut menunjukkan bahwa jika SPI menurun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,331 dan juga sebaliknya. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) senilai 0,619. Jadi dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Performa pegawai dapat ditingkatkan secara positif apabila disiplin kerja ditegakkan sesuai aturan yang berlaku. Sedangkan untuk variabel sistem informasi akuntansi ( $X_3$ ) bernilai 0,314 yang

berarti variabel tersebut mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi jika aplikasi sistem informasi akuntansi yang digunakan semakin baik, maka peningkatan kinerja karyawan juga semakin positif.

Dari tabel 2 dapat dilihat jika variabel sistem pengendalian internal, disiplin kerja dan efektifitas sistem informasi secara parsial memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari nilai signifikansi dari masing-masing variabel penelitian X1 (sistem pengendalian internal) 0,038, X2 (disiplin kerja) 0,000 dan X3 (efektifitas sistem informasi) 0,012 lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	714,225	3	238,075	32,671	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	284,193	39	7,287		
	Total	998,419	42			

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti (2025)

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , artinya variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan pada variabel dependen.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,846 <sup>a</sup>	0,715	0,693	2,699

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2025)

R Square (0,715) menunjukkan bahwa 71,5% dari variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh sistem pengendalian internal, disiplin kerja dan efektifitas sistem informasi. Namun, ada 28,5% variabilitas dari model ini yang tidak bisa diterangkan. Adjusted R Square (0,693) sedikit lebih rendah dari R Square, mengungkapkan bahwa adanya variabel independen yang ditambahkan dalam model tidak mampu ditingkatkan secara signifikan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk dari hasil uji parsial dijelaskan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-2,151 < t_{tabel}$  sebesar 2,023 dan nilai sig. sebesar  $0,038 < 0,05$  sehingga  $H_1$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki dampak negatif signifikan artinya arah pengaruhnya berlawanan terhadap pada kinerja

karyawan. Riset ini tidak sejalan dengan studi terdahulu dari Y. Lestari *et al.*, (2023) dengan hasil bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut dapat dilihat dari hasil negatif tersebut dapat disimpulkan jika SPI dirancang terlalu ketat, kaku dan penuh dengan kecurigaan. Hal ini dapat menciptakan tekanan psikologis. Karyawan merasa tidak dipercaya, sehingga memicu stres kerja dan justru menurunkan produktivitas. Tapi jika SPI dirancang sebagai alat bantu dan panduan kerja, karyawan merasa aman dan terbantu untuk mencapai target. Di sini, SPI dipandang sebagai dukungan organisasi yang meningkatkan motivasi dan kinerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari riset ini diperoleh hasil yang positif yakni nilai  $t_{hitung} 7,356 >$  nilai  $t_{tabel} 2,023$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_2$  diterima. Hasilnya mengungkapkan disiplin kerja punya efek positif dan signifikan pada performa karyawan. Hasil riset ini sependapat dengan riset yang dilakukan oleh Vallennia *et al.*, (2020). Akan tetapi, hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan hasil temuan dari S. Lestari dan Afifah (2020), yang menyebutkan bahwa tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika perusahaan menerapkan disiplin melalui motivasi dan keserasan diri, hasilnya cenderung positif signifikan karena karyawan merasa memiliki tanggung jawab. Sedangkan jika disiplin diterapkan semata-mata melalui ancaman hukuman dan sanksi, hal ini dapat memicu tekanan psikologis. Karyawan mungkin disiplin secara kehadiran, namun kinerja menurun karena bekerja di bawah rasa takut.

### **Pengaruh Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari output SPSS diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,625 >$   $t_{tabel} 2,023$  dan nilai signifikansi  $0,012 < 0,05$ , artinya  $H_3$  diterima. Dari hasil tersebut terbukti variabel efektifitas sistem informasi akuntansi memberi dampak pada hasil kerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan temuan yang ditunjukkan peneliti Azzaroh *et al.*, (2023) yang menyebutkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan hasil penelitian ini karena dilakukan pada organisasi dengan karyawan yang melek teknologi, SIA akan sangat membantu mempercepat pekerjaan sehingga kinerjanya meningkat tajam.

## **SIMPULAN**

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, Sistem Pengendalian Internal (SPI), Disiplin Kerja, dan Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Kalimantan MAB. Sistem Pengendalian Internal (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun menunjukkan arah koefisien negatif sebesar -0,331.

Hal ini mengindikasikan bahwa desain pengendalian yang terlalu kaku justru berpotensi menurunkan produktivitas akibat tekanan psikologis pada karyawan. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,619. Kesadaran akan tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan organisasi menjadi pendorong utama peningkatan performa individu. Efektifitas SIA (X3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,314. Sistem yang andal memudahkan akses data keuangan dan meningkatkan transparansi kerja.

Berbeda dengan penelitian Y. Lestari *et al.*, (2023) yang menemukan hasil positif, riset ini justru menunjukkan dampak negatif signifikan dari SPI terhadap kinerja. Fenomena ini membuktikan bahwa efektifitas SPI sangat bergantung pada apakah sistem tersebut dipandang sebagai alat bantu (*stewardship*) atau alata tekan (*agency*). Hasil penelitian ini membantah temuan S. Lestari & Afifah, (2020) yang menyatakan tidak adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja. Riset ini mempertegas bahwa di lingkungan akademis UNISKA MAB disiplin tetap menjadi variabel determinan.

Bagi manajemen Universitas Islam Kalimantan MAB, hasil penelitian ini memberikan arahan strategis:

1. Redesain Pengendalian, manajemen perlu meninjau kembali prosedur pengendalian internal agar tidak terlalu birokratis atau mengekang kreativitas karyawan, melainkan berfungsi sebagai panduan kerja yang mendukung.
2. Penguatan Budaya Disiplin, mengingat pengaruh disiplin yang sangat kuat, organisasi disarankan untuk terus menanamkan nilai-nilai tanggung jawab melalui motivasi dan apresiasi, bukan sekedar ancaman hukuman.
3. Optimalisasi Teknologi, investasi pada SIA berbasis WEB perlu dipertahankan dan ditingkatkan fitur kemudahannya untuk memastikan kepuasan pengguna dan efisiensi pelaporan tetap terjaga.

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini dengan nilai R Square 71,5%, saran yang diberikan adalah:

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang belum diteliti, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau kompensasi guna menjelaskan sisa variabilitas sebesar 28,5%.
2. Mengingat keterbatasan jumlah sampel (43 responden), penelitian mendatang dapat memperluas cakupan populasi atau menggunakan metode kualitatif (wawancara mendalam) untuk mengeksplorasi alasan di balik pengaruh negatif SPI terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aiman, U., Rafi'i, A., & Taher, R. A. (2025). Jurnal Actual Organization Of Economy ( JAGO-E ). *Jurnal Actual Organization Of Economy (JAGO-E)*, 6(02), 107–112.
- Anggoro, C. T., & Wijono, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JEMBA Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(0328), 59–70.
- Anugrahayu, I. N., & Meiriyani, R. (2024). Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Karyawan (Studi Kasus Pada Cafe dan Restoran di Semarang). *Jurnal ARASTIRAMA Universitas Pamulang*, 4(1), 152–166.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Azzaroh, D. A., Amin, M., & Sari F.K Arista. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Malang. *E\_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, Vol. 12 No. 02 Agustus 2023, Hal 771-782, 12(02), 771–782.
- Budiandru. (2025). *Sistem Informasi Akuntansi* (W. Yuliani (ed.); Cetakan Pe). CV LUMINARY PRESS INDONESIA.
- Fitri, E., & Syarif, M. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan P. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 3(2), 121–131. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1187>
- Gaffar, A., & Zulfaidah. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Sermani Steel Makassar. *Kaizen Vol.*, 1(2).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Gunawan, J. V., & Sundari, S. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Berbintang di Surabaya. *Seminar Nasional Akuntansi Dan Call for Paper*, 2(2), 146–153.
- Hardiyanti, A., Kapa, S., & Ismail, N. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Tingkat Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 1(2), 54–62. <https://doi.org/10.37478/jria.v1i2.1178>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori Dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>

- Lestari, Y., Kristianto Bangun, G., & Saraswati, E. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Applied Research in Management and Business*, 3(2), 53–71. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v3i2.233>
- Lubis, S. N., & Revida, E. (2025). SAJJANA: Public Administration Review. *SAJJANA:Public Administration Review*, 3(1), 1–5.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi* (4th ed.). Salemba.
- Oktavianti, N., Sari, L. Y., & Nariah. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karaywan Pada PT.Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat. *JISM Jurnal Ilmiah Swara Manajemen Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, 4(2), 482–490. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2>
- Pelni, D. I. P. T., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelni Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29, 404–415.
- Putra, D. R., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 685–692. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.8043751>
- Schillemans, T., & Bjurstrøm, E. N. (2023). *Stewardship Theory: A Positive Theory of Organization Design*. The Oxford Research Encyclopedia of Business and Management.
- Setiadi. (2023). Pengendalian Internal dalam Suatu Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Unsurya*, 8(1), 44–55.
- Sinambela, L. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif,dan R &D*. Alfabeta.
- Sutra, M. A. A., & Prawibawa, D. K. . (2020). Pengaruh Efektivitas,Pemanfaatan Dan Kesesuaian Tugas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Desa Panjer. *Tiers Information Technology Journal*, 1(1), 19–24.
- Swahyuni, M. N. ., & Adnantara, K. F. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi,Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Adiartha Udiana. *Journal Research Accounting(Journal Research Accounting (Jarac)*, 02(1), 21–32.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- 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(11), 4959–4970. <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i11.1843>
- Zanna, R. A., & Ubaidillah, H. (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesia : Dampak. *Journal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat Vol.*, 1(2), 1–23.

