

1. Pendahuluan

Dewasa ini, era transformasi digital telah mengubah pandangan suatu organisasi dalam mengelola sistemnya. Perusahaan dituntut untuk memiliki sistem yang mendukung efektivitas dan efisiensi kegiatan operasionalnya sehingga mampu menghadapi persaingan bisnis yang ketat. Dalam menghadapi tantangan dan peluang yang muncul akibat perkembangan sistem informasi, perusahaan perlu mempertahankan tujuan utamanya dengan menerapkan keseimbangan antara penerapan pemanfaatan teknologi dengan aspek organisasi maupun sumber daya manusia (N. M. Sari, 2025). Perkembangan teknologi informasi saat ini telah membawa perubahan yang signifikan dalam dunia akuntansi, khususnya melalui penerapan sistem informasi akuntansi. Implementasi sistem informasi akuntansi yang semakin terintegrasi tidak hanya meningkatkan akurasi dan kecepatan pemrosesan data, tetapi juga memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Indonesia selama periode 2021–2024 menunjukkan tekanan yang signifikan yang berdampak negatif pada produktivitas dan kepuasan kerja (Aron, 2024). Di Kota Semarang, tantangan kinerja karyawan pada BPR terlihat jelas pada tingkat operasional melalui indikasi seperti penundaan proses kerja, administrasi yang belum terorganisir dengan baik, penurunan kualitas dan kuantitas *output*, serta kedisiplinan yang belum mencapai standar optimal. Pada BPR Agung Sejahtera Semarang, sistem penilaian kinerja pegawai yang masih dilakukan secara manual menimbulkan hambatan langsung dalam proses kerja, termasuk keterlambatan dalam pemrosesan data kinerja pegawai dan administrasi yang kurang memadai, sehingga menunjukkan bahwa efisiensi kerja pegawai belum berjalan secara maksimal dan berpotensi mengganggu akurasi evaluasi serta upaya perbaikan kinerja (Sujarwo & Nugroho, 2019). Selain itu, observasi awal terhadap karyawan PT BPR Arto Moro Semarang mengungkapkan adanya performa yang kurang optimal pada sebagian karyawan, di mana beberapa individu menunjukkan ketidakmampuan dalam menjalankan tugas tertentu, disertai dengan kondisi yang tidak nyaman atau kurangnya motivasi kerja yang berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja (Cahyaningrum, 2024). Fenomena serupa juga tercermin dalam literatur ilmiah yang menyatakan bahwa penelitian pada BPR Arto Moro Semarang didorong oleh tingkat kedisiplinan karyawan yang belum mencapai tingkat optimal, yang secara langsung berkaitan dengan performa kerja harian, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, dan konsistensi pelayanan (Nuswantoro, 2021). Rangkaian bukti empiris ini menunjukkan bahwa masalah kinerja karyawan BPR di Semarang bukanlah sekadar hipotesis, melainkan terwujud dalam bentuk penundaan proses kerja, kelemahan administrasi, penurunan kualitas dan kuantitas *output*, serta kedisiplinan kerja yang belum optimal. Oleh karena itu, isu kinerja karyawan BPR selama periode ini merupakan topik penelitian yang relevan untuk mengkaji beban kerja dan indikator hasil kinerja.

Sistem informasi akuntansi menjadi kunci penting dalam memperkuat pengendalian internal suatu organisasi. Penerapan sistem informasi akuntansi yang tersusun secara sistematis, berpotensi mewujudkan sistem pengendalian internal yang

efektif. Melalui penerapan teknologi informasi yang terintegrasi, SIA membantu manajemen dalam mengelola data secara akurat dan tepat waktu. Informasi yang relevan dan andal merupakan salah satu komponen yang penting dalam struktur pengendalian internal yang baik (Chen et al., 2025). Penerapan sistem informasi akuntansi yang terintegrasi berperan penting bagi sistem pengendalian internal dalam penyusunan laporan akuntansi dan keuangan secara akurat serta tepat waktu sehingga mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan proses pengendalian internal di dalam organisasi (Jarrah et al., 2023). Oleh karena itu, kualitas sistem informasi akuntansi yang unggul merupakan elemen strategis bagi organisasi untuk menjamin efektivitas mekanisme pengendalian internal, serta menegakkan integritas data keuangan.

Kualitas informasi dalam sistem informasi akuntansi sangat penting, mencakup aspek akurasi, relevansi, ketepatan waktu, dan keandalan data yang disediakan kepada pengguna. Informasi berkualitas tinggi menjadi dasar bagi karyawan untuk mengambil keputusan yang tepat, cepat, dan efektif dalam melaksanakan tugas harian mereka (Ainisha & Meidawati, 2022). Oleh karena itu, kualitas informasi yang baik secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan karena keputusan didasarkan pada data yang valid dan mudah diakses. Selain itu, kualitas informasi yang terjamin juga meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal organisasi. Data yang akurat memungkinkan pemantauan komprehensif atas aktivitas operasional, yang dapat mengurangi potensi kesalahan dan kecurangan dalam proses bisnis.

Kualitas sistem dalam sistem informasi mencerminkan tingkat keandalan, kemudahan penggunaan, dan efisiensi sistem dalam mendukung aktivitas operasional organisasi. Sistem yang memiliki stabilitas tinggi, mampu merespon dengan cepat, dan menyediakan antarmuka pengguna yang ramah akan berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas karyawan sambil mengurangi risiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas (Oktrivina, 2021). Selain itu, sistem berkualitas juga memastikan keamanan data dan memfasilitasi integrasi yang efektif antara unit-unit dalam organisasi. Dari perspektif sistem pengendalian internal, kualitas sistem yang optimal memainkan peran penting dalam memastikan bahwa semua proses pencatatan, pengolahan, dan pelaporan informasi dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Hal ini pada akhirnya meningkatkan transparansi, memperkuat akuntabilitas, dan memastikan kepatuhan terhadap kebijakan internal yang berlaku serta peraturan eksternal. Oleh karena itu, kualitas sistem informasi merupakan faktor krusial dalam mendukung efektivitas manajemen dan pengendalian organisasi.

Kualitas layanan dalam sistem informasi mencakup aspek dukungan teknis, kecepatan respon, dan kemampuan tim dukungan untuk memenuhi kebutuhan pengguna. Dalam konteks sistem pengendalian internal, layanan berkualitas tinggi sangat penting untuk memastikan kelancaran operasi sistem tanpa gangguan, sehingga mendukung proses pemantauan dan pelaporan yang lancar (Hehanussa, 2024). Layanan yang cepat, responsif, dan profesional akan meningkatkan kepuasan dan kepercayaan karyawan terhadap sistem informasi yang digunakan. Hal ini, pada gilirannya, mendukung implementasi tugas secara efektif dan memotivasi karyawan untuk memaksimalkan penggunaan sistem secara optimal. Selain itu, dukungan layanan yang

andal juga berperan dalam mengurangi risiko kesalahan operasional dan memperkuat efektivitas pengendalian internal organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu, kualitas layanan merupakan komponen krusial dalam mendukung implementasi sistem informasi dan pengendalian internal yang efektif.

Pengendalian internal yang baik tidak hanya berfungsi untuk menjaga aset dan meningkatkan keandalan pelaporan saja tetapi juga mampu berkontribusi pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tertata, disiplin dan berorientasi pada akuntabilitas tercipta dari sistem pengendalian internal yang terkoordinasi dengan tepat, hal ini yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Agnes et al., 2024). Melalui pengendalian yang jelas dan pengawasan yang sistematis, karyawan akan terdorong untuk bekerja sesuai prosedur dan standar yang ditetapkan. Situasi tersebut bukan sekadar untuk mendorong kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, tetapi juga memperkuat rasa tanggung jawab individu terhadap hasil kerja yang dihasilkan. Selain itu, karyawan merasa lebih terarah dan memiliki batasan yang jelas dalam melakukan pekerjaannya, sehingga meminimalkan konflik dan kesalahan yang menghambat kinerja.

Penerapan sistem informasi akuntansi mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan optimal melalui penyediaan informasi yang mendukung dan pengelolaan sumber daya manusia secara produktif. SIA yang berkualitas memberikan kemudahan bagi karyawan untuk mengakses data secara akurat dan tepat waktu, sehingga mendukung proses perencanaan, pengendalian, serta evaluasi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Sistem informasi yang berjalan secara sinkron mendorong terwujudnya peningkatan produktivitas dan kualitas kerja (Rachmawati et al., 2022). Dengan sistem yang berkualitas, kepuasan pengguna dapat terwujud secara optimal, termasuk karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi dan efektif dalam menjalankan tugasnya. Namun, jika sistem informasi kurang mendukung, karyawan dapat mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya, yang berakibat pada stres kerja dan penurunan motivasi. Oleh karena itu, pengelolaan sistem informasi yang baik sangat diperlukan untuk mendorong kinerja karyawan secara positif.

Berbagai faktor diketahui memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah penerapan sistem informasi akuntansi dengan mediasi sistem pengendalian internal. Penerapan SIA yang efektif dapat meningkatkan efisiensi operasional, ketepatan waktu, serta akurasi pengolahan data keuangan (Daulah, 2025). Kondisi tersebut pada gilirannya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu, pengendalian internal yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir dan meminimalkan kesalahan operasional, sehingga turut memperkuat kinerja karyawan. Temuan serupa menyatakan bahwa SIA dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Hartoko & Fitri, 2023). Hal ini menegaskan pentingnya integrasi antara sistem informasi dan mekanisme kontrol dalam mengoptimalkan efektivitas kerja. Penerapan SIA tidak semata-mata hanya berperan sebagai sarana pengolahan data keuangan, melainkan juga berfungsi sebagai mekanisme penguatan pengendalian internal yang secara terpadu dapat mendorong optimalisasi kinerja karyawan. Dengan demikian, keterpaduan

keduanya tidak hanya memastikan kelancaran proses suatu bisnis dan keandalan informasi keuangan, tetapi juga memperkuat akuntabilitas, transparansi, serta efektivitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan tinjauan hasil penelitian terdahulu, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : (1) Bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada BPR di Kota Semarang? (2) Bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap sistem pengendalian internal pada BPR di Kota Semarang? (3) Bagaimana pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada BPR di Kota Semarang? (4) Apakah sistem pengendalian internal memediasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada BPR di Kota Semarang? Dengan menempatkan pengendalian internal sebagai variabel mediasi, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme hubungan sebab-akibat antar variabel. Pendekatan ini menyoroti bahwa pengaruh SIA terhadap kinerja karyawan tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan efektivitas sistem pengendalian internal dalam organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa keberhasilan implementasi sistem informasi akuntansi dalam suatu perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana sistem pengendalian internal mampu berfungsi secara optimal dalam mendukung proses informasi, dan pengawasan.

Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kontribusi empiris yang signifikan dalam memperluas kajian literatur di bidang akuntansi manajemen, khususnya terkait peran pengendalian internal sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara penerapan SIA terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan suatu perusahaan sebagai bahan evaluasi dan masukan berharga dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan kualitas sistem informasi akuntansi dan penguatan implementasi sistem pengendalian internal. Untuk penelitian selanjutnya, hasil ini dapat dijadikan sebagai perbandingan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel dan objek yang berbeda.

2. Kajian Pustaka

Landasan Teori

Teori kontingensi merupakan teori yang menekankan bahwa keefektifan suatu sistem, struktur, atau mekanisme pengendalian di dalam organisasi sangat ditentukan oleh konteks serta kondisi lingkungan operasionalnya (Waterhouse & Tiessen, 1978). Dalam konteks penelitian ini, teori ini memiliki relevansi kuat untuk menggambarkan interaksi SIA, pengendalian internal, dan produktivitas kinerja karyawan. Efektivitas SIA tidak hanya bergantung pada kemajuan teknologinya, melainkan juga pada sejauh mana sistem tersebut cocok dengan tuntutan pekerjaan dan kapasitas suatu organisasi dalam mengoptimalkannya. Begitu pula, sistem pengendalian internal baru dapat beroperasi secara maksimal jika mekanisme kontrolnya sejalan dengan alur kerja, tingkat kerumitan transaksi, serta infrastruktur teknologi yang ada. Apabila kesesuaian

ini terwujud, maka sistem informasi dan pengendalian tersebut akan menghasilkan kejelasan dalam pembagian tugas, ketepatan data, serta kestabilan proses, yang pada gilirannya mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, teori kontingensi menyediakan landasan teoretis yang menunjukkan bahwa keterkaitan antara SIA, SPI, dan kinerja karyawan bukanlah sesuatu yang seragam, melainkan sangat bergantung pada derajat harmonisasi antara sistem, struktur kontrol, dan kebutuhan spesifik organisasi.

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang digunakan untuk mengelola data akuntansi dengan menghubungkan orang, alat, dan metode dalam suatu organisasi (Umiyati, 2021). SIA berfungsi untuk mendukung operasional perusahaan, serta menjamin efisiensi dan efektivitas kegiatan operasional perusahaan, seperti pencatatan transaksi, penyusunan laporan, dan pengawasan keuangan. Sistem informasi yang baik dapat mengurangi kesalahan pencatatan dan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Karakteristik SIA dapat diukur melalui kualitas informasi yang dihasilkan, keandalan sistem, kemudahan penggunaan dan kemampuan dalam menyediakan laporan sesuai kebutuhan manajerial. SIA akan disesuaikan dengan kondisi masing-masing suatu organisasi. Dalam penelitian ini, kualitas SIA diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu kualitas informasi, kualitas sistem, dan kualitas layanan.

Kualitas informasi adalah kualitas *output* dari sistem informasi yang dihasilkan dan relevan dengan kebutuhan pengguna, serta dapat memberikan dukungan yang memadai untuk pengguna (Haryanti et al., 2023). Kualitas informasi mencerminkan mutu keluaran yang dihasilkan oleh SIA, dengan informasi yang berkualitas memungkinkan manajemen untuk mengambil keputusan yang strategis sehingga suatu organisasi mampu memperoleh keunggulan kompetitif serta mampu beradaptasi dalam perubahan lingkungan bisnis saat ini.

Kualitas sistem merujuk pada performa teknis sistem informasi, kemudahan penggunaan, kecepatan, fleksibilitas, dan keamanan sistem. Kualitas sistem adalah karakteristik yang diharapkan dari sistem informasi itu sendiri, yang berfokus pada kinerja fungsional teknis sistem (Pusparini, 2022). Kualitas sistem merupakan indikator yang menilai sejauh mana suatu sistem berfungsi dengan baik serta mampu memberikan hasil yang andal dan konsisten.

Kualitas layanan adalah dukungan yang diberikan oleh pihak *support* sistem terhadap pengguna yang mengalami masalah saat berinteraksi dengan sistem informasi (Sumitra et al., 2023). Tingkat layanan yang diberikan oleh penyedia layanan kepada pengguna yang mencakup dimensi layanan seperti daya tanggap, keandalan, dan empati. Kualitas ini digunakan untuk memenuhi harapan pelanggan dengan memberikan layanan terbaik.

Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal adalah suatu sistem yang dibuat untuk memberikan jaminan keamanan bagi unsur-unsur yang ada dalam perusahaan

(Sujarweni, 2021). Sistem ini berfungsi sebagai mekanisme pengawasan yang membantu manajemen dalam meminimalkan risiko kesalahan dan kecurangan. Komponen utama sistem ini mencakup lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Pengendalian internal yang efektif mampu menjaga integritas sistem keuangan, melindungi aset, dan memastikan proses bisnis berjalan sesuai kebijakan yang sudah ditetapkan. Sistem pengendalian yang efektif memastikan informasi dari SIA digunakan secara optimal untuk pengambilan keputusan yang tepat.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk kepada pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan individu atau kelompok yang diminta oleh atasan. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai suatu fungsi dari kemauan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai standar kinerja merupakan cerminan dari kemampuan, keterampilan, dan kontribusi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Sumitra et al., 2023). Kinerja yang dilakukan karyawan tidak hanya diukur dari efisiensi dan produktivitas, tetapi juga dari tingkat ketepatan laporan, kepatuhan terhadap prosedur, dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Variabel ini sangat penting dalam meneliti sumber daya manusia dan manajemen organisasi karena kinerja karyawan menentukan keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan tersebut adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, di mana komunikasi, motivasi, serta dukungan manajerial berjalan secara selaras untuk mendorong karyawan bekerja dengan maksimal.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Teori kontingensi menyoroti bahwa keefektifan sebuah sistem informasi sangat tergantung pada tingkat kesesuaiannya dengan tuntutan lingkungan serta aktivitas organisasi (Waterhouse & Tiessen, 1978). Dalam ranah sistem informasi akuntansi, rancangan sistem yang harmonis dengan tingkat kerumitan pekerjaan dan keperluan data karyawan akan memperkuat kapasitas individu untuk menjalankan tugas dengan lebih efisien. SIA berperan dalam menyajikan informasi yang tepat, akurat, dan sesuai waktu, sehingga mampu menekan ketidakpastian dalam operasi serta meningkatkan kualitas proses pengerjaan tugas. Konsep kesesuaian ini selaras dengan gagasan bahwa teknologi baru dapat memberikan dampak maksimal jika terintegrasi ke dalam kerangka kerja yang kondusif, meliputi nilai-nilai budaya organisasi serta kompetensi pengguna dalam mengoperasikan sistem tersebut secara optimal.

Sistem informasi akuntansi memainkan peran krusial dalam meningkatkan efektivitas kerja (Daulah, 2025). Dukungan empiris menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan indikasi bahwa akses data *real-time* mengurangi waktu respon dan meningkatkan akurasi dalam tugas-tugas akuntansi (Ainisha & Meidawati, 2022). Secara lebih luas,

bukti empiris lainnya menunjukkan bahwa implementasi SIA yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi (Yani, 2024). Hal ini mencakup aspek seperti pengurangan biaya operasional, peningkatan transparansi, dan kemampuan untuk mengadaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Dengan demikian, SIA tidak hanya sebagai alat teknis tetapi juga sebagai pilar strategis yang memfasilitasi inovasi dan keberlanjutan organisasi dalam era digital.

H1 : Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Teori kontingensi menyatakan bahwa keefektifan sebuah sistem informasi sangat tergantung pada tingkat kesesuaiannya dengan tuntutan lingkungan, di mana kualitas informasi harus selaras dengan kebutuhan pengguna dan tuntutan tugas agar dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal (Waterhouse & Tiessen, 1978). Data yang akurat, komprehensif, dan tepat waktu memungkinkan karyawan untuk memahami tanggung jawab mereka dengan lebih baik dan mengurangi ambiguitas. Ketika *output* sistem informasi sesuai dengan tuntutan operasional, pekerja dapat menjalankan fungsi mereka dengan lebih efisien dan risiko kesalahan yang lebih rendah. Pendekatan ini sejalan dengan konsep keselarasan antara organisasi dan teknologi, di mana harmonisasi antara kualitas data dan ekspektasi pekerjaan merupakan unsur kunci dalam menentukan kinerja.

Sistem informasi yang mampu menghasilkan kualitas informasi yang berkualitas dapat memengaruhi kinerja karyawan di sektor keuangan (Putra & Rochimah, 2022). Kualitas informasi akuntansi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan indikasi bahwa data yang terpercaya mengurangi risiko kesalahan dan memperbaiki produktivitas (Oktrivina, 2021). Kualitas informasi terbukti sebagai prediktor positif yang kuat terhadap kualitas performa karyawan, karena penyediaan informasi yang berkualitas tinggi merupakan kapabilitas strategis yang menyumbang pada kinerja organisasional melalui optimalisasi sumber daya internal (Arumiasih et al., 2021). Secara konsisten, studi-studi ini menunjukkan bahwa kualitas informasi yang dihasilkan oleh SIA merupakan faktor penting dalam meningkatkan efisiensi kerja dan kinerja karyawan.

H2 : Kualitas informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas Sistem terhadap Kinerja Karyawan

Teori kontingensi menekankan bahwa keefektifan suatu sistem, struktur, atau mekanisme pengendalian di dalam organisasi sangat ditentukan oleh konteks serta kondisi lingkungan operasionalnya sistem berkualitas tinggi (Waterhouse & Tiessen, 1978). Sistem tersebut harus mampu memenuhi harapan pengguna berdasarkan tingkat kompleksitas tugas dan kondisi organisasi internal. Kualitas sistem mencakup aspek kemudahan operasional, kelancaran proses, ketahanan fungsional, dan stabilitas kerja. Sistem yang memenuhi standar ini memudahkan karyawan untuk beroperasi lebih efisien, memperpendek durasi aktivitas, dan mengurangi risiko kesalahan yang timbul akibat masalah teknis. Oleh karena itu, harmonisasi antara kualitas sistem dan

persyaratan pekerjaan merupakan unsur kunci dalam menentukan produktivitas individu.

Suatu sistem yang berkualitas tinggi memungkinkan pengiriman informasi dengan cepat dan akurat. Sistem yang terintegrasi dan stabil menciptakan proses kerja yang lebih konsisten dan meminimalkan kesalahan operasional, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan (Febrianti & Fiddin, 2024). Kualitas sistem secara positif memengaruhi performa karyawan, melalui mekanisme seperti kemudahan penggunaan dan keandalan teknis (Shelayanti & Kurniawati, 2024). Kualitas sistem berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui penguatan kapabilitas internal organisasi, hal ini mampu mendukung operasi harian sekaligus membangun kesiapan jangka panjang dalam menghadapi dinamika bisnis (Arumiasih et al., 2021). Sistem yang berkualitas tinggi memiliki hubungan erat dengan peningkatan efisiensi kerja dan *output* pengguna, sebagaimana dibahas dalam studi tentang kualitas sistem dan kinerja karyawan.

H3 : Kualitas sistem berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kinerja Karyawan

Teori kontingensi menyoroti bahwa keefektifan sebuah sistem informasi sangat tergantung pada tingkat kesesuaiannya dengan tuntutan lingkungan serta aktivitas organisasi (Waterhouse & Tiessen, 1978). Dalam hal ini kualitas layanan perlu disesuaikan dengan tingkat ketergantungan organisasi terhadap sistem tersebut. Jika pengguna memerlukan bantuan teknis yang cepat, responsif, dan andal, maka layanan yang tidak memadai dapat mengganggu produktivitas kerja. Di sisi lain, dukungan layanan yang unggul memungkinkan pekerja untuk menjalankan tugas mereka tanpa hambatan teknis yang berkepanjangan. Kualitas layanan yang memenuhi harapan akan meningkatkan kepuasan pengguna, meningkatkan motivasi, dan mengurangi waktu yang terbuang akibat masalah teknis, yang pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Implementasi sistem informasi dengan dukungan layanan teknis yang memadai dapat memudahkan tugas karyawan dan mempercepat penyelesaian pekerjaan (Agnes et al., 2024). Kualitas pelayanan sistem informasi akuntansi yang terintegrasi memberikan dampak signifikan terhadap manfaat sistem bagi karyawan, yang implikasinya tercermin dalam peningkatan kinerja individu (Febrianti & Fiddin, 2024). Kemudian, layanan berkualitas tinggi dianggap sebagai sumber daya strategis yang memperkuat kapabilitas internal organisasi melalui pengoptimalan sumber daya manusia dan teknis (Hehanussa, 2024). Bukti empiris ini memperkuat pandangan bahwa kualitas layanan sistem informasi merupakan unsur penting yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

H4 : Kualitas layanan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Sistem Pengendalian Internal

Teori kontingensi menekankan bahwa keefektifan suatu sistem, struktur, atau mekanisme pengendalian di dalam organisasi sangat ditentukan oleh konteks serta

kondisi lingkungan operasionalnya sistem berkualitas tinggi (Waterhouse & Tiessen, 1978). Dalam lingkup teori ini, efektivitas pengendalian internal ditentukan oleh kesesuaian antara sistem informasi dan persyaratan pengendalian organisasi. Sistem informasi akuntansi yang dilengkapi dengan mekanisme validasi otomatis, pembatasan akses, dan pencatatan sistematis dapat memperkuat peran pengendalian internal. Sistem yang tepat memudahkan organisasi untuk menerapkan pengawasan yang lebih stabil, mengurangi risiko kecurangan, dan meningkatkan akurasi dalam pencatatan transaksi. Akibatnya, kemampuan sistem informasi akuntansi untuk memperkuat pengendalian internal sangat bergantung pada kesesuaiannya dengan kebutuhan operasional dan kompleksitas organisasi.

SIA memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap pengendalian internal, dengan indikasi bahwa akses data terstruktur meningkatkan kemampuan deteksi anomali dan respon cepat terhadap risiko (Daulah, 2025). Temuan serupa menyatakan bahwa SIA dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ainisha & Meidawati, 2022). Hal ini menegaskan pentingnya integrasi antara sistem informasi dan mekanisme kontrol internal. Melalui pengendalian yang jelas dan pengawasan yang sistematis, karyawan akan terdorong untuk bekerja sesuai prosedur dan standar yang ditetapkan (Agnes et al., 2024). Dengan demikian, sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal, menyoroti potensi SIA sebagai pilar strategis untuk membangun adaptasi organisasi terhadap tantangan eksternal dan internal.

H5 : Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal.

Pengaruh Kualitas Informasi terhadap Sistem Pengendalian Internal

Teori kontingensi menekankan bahwa keefektifan suatu sistem, struktur, atau mekanisme pengendalian di dalam organisasi sangat ditentukan oleh konteks serta kondisi lingkungan operasionalnya sistem berkualitas tinggi (Waterhouse & Tiessen, 1978). Dalam lingkup teori ini menyatakan bahwa efektivitas sistem pengendalian internal sangat bergantung pada dukungan sistem informasi yang berkualitas tinggi. Informasi yang akurat, relevan, dan tepat waktu memungkinkan manajemen untuk melakukan evaluasi, mengidentifikasi penyimpangan, dan mengambil tindakan korektif secara segera. Jika informasi tidak sesuai dengan persyaratan pengawasan, maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan kekurangan dalam pengendalian akan meningkat.

SIA, termasuk aspek kualitas sistem dan informasi, berkontribusi secara signifikan terhadap penguatan pengendalian internal, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui mekanisme kontrol yang lebih andal (Alawaqleh, 2021). Sistem kontrol internal yang kuat berakar pada kualitas informasi yang tinggi, memungkinkan penerapan kontrol yang konsisten dan dapat diandalkan dalam berbagai konteks organisasi (Jarrah et al., 2023). Unsur-unsur pengendalian internal sangat bergantung pada kualitas informasi yang dihasilkan oleh SIA untuk mencegah kecurangan dan kesalahan operasional (Putra & Rochimah, 2022). Oleh

karena itu, kualitas informasi yang baik merupakan dasar penting untuk menciptakan pengendalian internal yang efektif dan efisien.

H6 : Kualitas informasi berpengaruh positif sistem pengendalian internal.

Pengaruh Kualitas Sistem terhadap Sistem Pengendalian Internal

Teori kontingensi menekankan bahwa keefektifan suatu sistem, struktur, atau mekanisme pengendalian di dalam organisasi sangat ditentukan oleh konteks serta kondisi lingkungan operasionalnya sistem berkualitas tinggi (Waterhouse & Tiessen, 1978). Teori ini menekankan bahwa kualitas sistem memainkan peran krusial dalam memperkuat pengendalian internal, terutama bagi organisasi yang sangat bergantung pada teknologi informasi. Sistem yang andal, aman, dan ramah pengguna akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk mengawasi dan memantau transaksi secara efektif. Ketika kualitas sistem selaras dengan tuntutan operasional, elemen pengendalian otomatis seperti pembatasan akses, persetujuan transaksi, dan jejak audit digital dapat beroperasi dengan kapasitas maksimal. Oleh karena itu, kualitas sistem menjadi elemen fundamental dalam struktur pengendalian internal, karena mengurangi risiko kesalahan, kecurangan, dan inefisiensi, serta mendukung kepatuhan terhadap standar regulasi dan tata kelola perusahaan.

Kualitas sistem dianggap sebagai kapabilitas strategis yang memungkinkan organisasi untuk membangun dan memelihara pengendalian internal yang kuat dalam menghadapi tantangan bisnis yang akan terus terjadi (Fernando & Surjandari, 2021). Kualitas sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh signifikan terhadap penguatan sistem pengendalian internal, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui mekanisme kontrol yang lebih andal dan responsif (Sandag et al., 2023). SIA dengan kualitas sistem yang terintegrasi dan terdapat dukungan teknologi modern memperkuat pengendalian serta pengawasan bisnis dan menjaga integritas data keuangan (Ainisha & Meidawati, 2022). Dengan demikian, kualitas sistem berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal, menekankan pentingnya investasi dalam infrastruktur teknologi informasi untuk mencapai keunggulan kompetitif.

H7 : Kualitas sistem berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal.

Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Sistem Pengendalian Internal

Teori kontingensi menekankan bahwa keefektifan suatu sistem, struktur, atau mekanisme pengendalian di dalam organisasi sangat ditentukan oleh konteks serta kondisi lingkungan operasionalnya sistem berkualitas tinggi (Waterhouse & Tiessen, 1978). Teori ini menekankan bahwa pengendalian internal memerlukan dukungan layanan teknologi yang sesuai dengan tingkat pengendalian yang dibutuhkan. Layanan yang lambat atau tidak responsif dapat mengurangi efektivitas pengendalian, karena masalah teknis tidak diselesaikan secara tepat waktu. Sebaliknya, layanan yang unggul akan meningkatkan ketahanan implementasi pengendalian internal. Oleh karena itu, kualitas layanan merupakan komponen vital dalam mekanisme pengendalian berbasis teknologi karena sistem pengendalian internal tidak hanya bergantung pada kebijakan

formal tetapi juga pada implementasi praktis dan pemantauan berkelanjutan, yang memerlukan dukungan teknis yang andal untuk mengurangi risiko kesalahan, kecurangan, dan inefisiensi.

Kualitas layanan dan pengendalian internal, memiliki keterkaitan positif yang signifikan (Arumiasih et al., 2021). Kualitas yang baik mengindikasikan bahwa dukungan layanan yang efektif berkontribusi pada penguatan kontrol melalui peningkatan kepercayaan dan efisiensi penggunaan sistem (Irawan, 2023). Dukungan teknis yang baik meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendeteksi dan mencegah kesalahan pelaporan (Alya & Yuliati, 2022). Oleh karena itu, kualitas layanan merupakan aspek penting dalam mendukung efektivitas pengendalian internal organisasi.

H8 : Kualitas layanan berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Teori kontingensi menekankan bahwa keefektifan suatu sistem, struktur, atau mekanisme pengendalian di dalam organisasi sangat ditentukan oleh konteks serta kondisi lingkungan operasionalnya sistem berkualitas tinggi (Waterhouse & Tiessen, 1978). Teori ini menyarankan bahwa sistem pengendalian internal memainkan peran sentral dalam membentuk struktur organisasi yang stabil dan terkendali, sehingga mengurangi ketidakpastian dan risiko kesalahan. Sistem pengendalian internal yang efektif memastikan kepatuhan proses terhadap standar, meminimalkan duplikasi tugas, memperjelas jalur otorisasi, dan meningkatkan disiplin operasional. Akibatnya, menyelaraskan sistem pengendalian internal dengan kebutuhan organisasi dapat meningkatkan kinerja individu. Melalui mekanisme kontrol seperti segregasi tugas, otorisasi, dan verifikasi, sistem ini memperkuat integritas operasional dan mendukung kepatuhan terhadap standar regulasi.

Pengendalian internal memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan indikasi bahwa kontrol yang kuat mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan efisiensi tugas (Agnes et al., 2024). Suatu pengendalian internal ketika diintegrasikan dengan SIA dan kualitas sistem, berkontribusi secara positif terhadap performa karyawan melalui penguatan mekanisme pengawasan dan responsivitas (Jarrah et al., 2023). Pengendalian internal tidak hanya sebagai alat pencegahan risiko tetapi juga sebagai pendukung untuk inovasi dan keberlanjutan organisasi (Alawaqleh, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian internal merupakan faktor fundamental dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

H9 : Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan melalui Sistem Pengendalian Internal

Teori kontingensi menekankan bahwa keefektifan suatu sistem, struktur, atau mekanisme pengendalian di dalam organisasi sangat ditentukan oleh konteks serta kondisi lingkungan operasionalnya sistem berkualitas tinggi (Waterhouse & Tiessen, 1978). Dalam kerangka teori kontingensi, dampak sistem informasi akuntansi tidak

selalu langsung, tetapi sering kali dimediasi melalui mekanisme pengendalian internal. SIA memperkuat pengendalian internal dengan meningkatkan akurasi pencatatan, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan ketertiban administratif, kondisi pengendalian ini berfungsi untuk meningkatkan kinerja individu. Dengan demikian, pengendalian internal bertindak sebagai mediator yang mengoptimalkan distribusi manfaat SIA di tingkat karyawan yang berkontribusi pada penguatan kontrol internal melalui pencatatan yang lebih terstruktur, otomatisasi proses validasi, dan kemudahan pemantauan. Akibatnya, jalur kontrol ini mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa sistem pengendalian internal memainkan peran mediasi yang krusial dalam hubungan antara SIA dan kinerja karyawan.

Pengendalian internal memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan indikasi bahwa pengendalian internal memperkuat performa serta penguatan pengawasan melalui SIA (Alawaqleh, 2021). Meskipun penelitian empiris yang secara eksplisit menguji mediasi ini masih terbatas, ada penelitian yang menegaskan bahwa peran pengendalian internal sebagai mediator penting dalam hubungan antara SIA dan kinerja, menekankan bahwa integrasi ini meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas organisasi, yang kemudian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal secara signifikan memediasi hubungan antara SIA dan kinerja karyawan (Jarrah et al., 2023). Temuan ini menyoroti bahwa mediasi kontrol internal tidak hanya mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya tetapi juga membangun adaptasi kompetitif jangka panjang.

H10 : Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui sistem pengendalian internal sebagai variabel mediasi.

Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Informasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Sistem Pengendalian Internal

Teori kontingensi menyatakan bahwa keefektifan suatu sistem, struktur, atau mekanisme pengendalian di dalam organisasi sangat ditentukan oleh konteks serta kondisi lingkungan operasionalnya sistem berkualitas tinggi (Waterhouse & Tiessen, 1978). Dengan demikian, dalam konteks teori ini kualitas informasi mempengaruhi efektivitas sistem pengendalian internal, yang pada gilirannya memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan. Jika informasi yang diproses dalam mekanisme pengendalian akurat dan relevan, maka deteksi penyimpangan, dan evaluasi operasional dapat dilakukan dengan lebih efisien. Kualitas informasi memainkan peran krusial dalam memperkuat fungsi sistem pengendalian internal sebagai mediator dengan data yang valid dan mudah diakses untuk meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui mekanisme pemantauan yang lebih ketat.

Meskipun penelitian empiris yang secara eksplisit menguji mediasi ini masih terbatas, ada penelitian yang menegaskan bahwa kualitas informasi secara tidak langsung memengaruhi kinerja melalui efektivitas sistem pengendalian internal dengan unsur-unsur pengendalian internal memediasi hubungan antara kualitas informasi dan kinerja karyawan (Jarrah et al., 2023). Oleh karena itu, kualitas informasi memiliki

dampak tidak langsung terhadap kinerja melalui fungsi pengendalian internal. Sistem pengendalian internal memperkuat pengaruh variabel sistem informasi, termasuk aspek kualitas informasi terhadap kinerja karyawan, dengan indikasi bahwa pengendalian yang kuat akan meningkatkan efisiensi dan responsivitas.

H11 : Kualitas informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui sistem pengendalian internal sebagai variabel mediasi.

Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Sistem terhadap Kinerja Karyawan melalui Sistem Pengendalian Internal

Teori kontingensi menyatakan bahwa keefektifan suatu sistem, struktur, atau mekanisme pengendalian di dalam organisasi sangat ditentukan oleh konteks serta kondisi lingkungan operasionalnya sistem berkualitas tinggi (Waterhouse & Tiessen, 1978). Di dalam konteks teori ini, kualitas sistem informasi dapat meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal jika dilengkapi dengan fitur-fitur seperti keamanan data, validasi otomatis, dan kemudahan pemantauan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Ketika sistem pengendalian internal diperkuat dengan komponen-komponen berkualitas tinggi, kinerja karyawan cenderung baik, karena tugas-tugas menjadi lebih terstruktur dan risiko kesalahan dapat diminimalkan secara signifikan. Kualitas sistem memperkuat mekanisme pengendalian internal melalui aspek-aspek seperti stabilitas operasional, kecepatan pemrosesan data, dan akurasi pencatatan informasi. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan melalui pengendalian yang lebih efektif.

Meskipun penelitian empiris yang secara eksplisit menguji mediasi ini masih terbatas, ada penelitian yang menegaskan bahwa kualitas sistem memiliki dampak yang tidak langsung terhadap kinerja melalui sistem pengendalian internal yang efektif. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kualitas sistem informasi dan kinerja karyawan dengan sistem pengendalian internal sebagai mediator (Jarrah et al., 2023). Sistem akuntansi terintegrasi memperkuat pengendalian internal dan memiliki dampak positif pada produktivitas karyawan.

H12 : Kualitas sistem berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui sistem pengendalian internal sebagai variabel mediasi.

Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Layanan terhadap Kinerja Karyawan melalui Sistem Pengendalian Internal

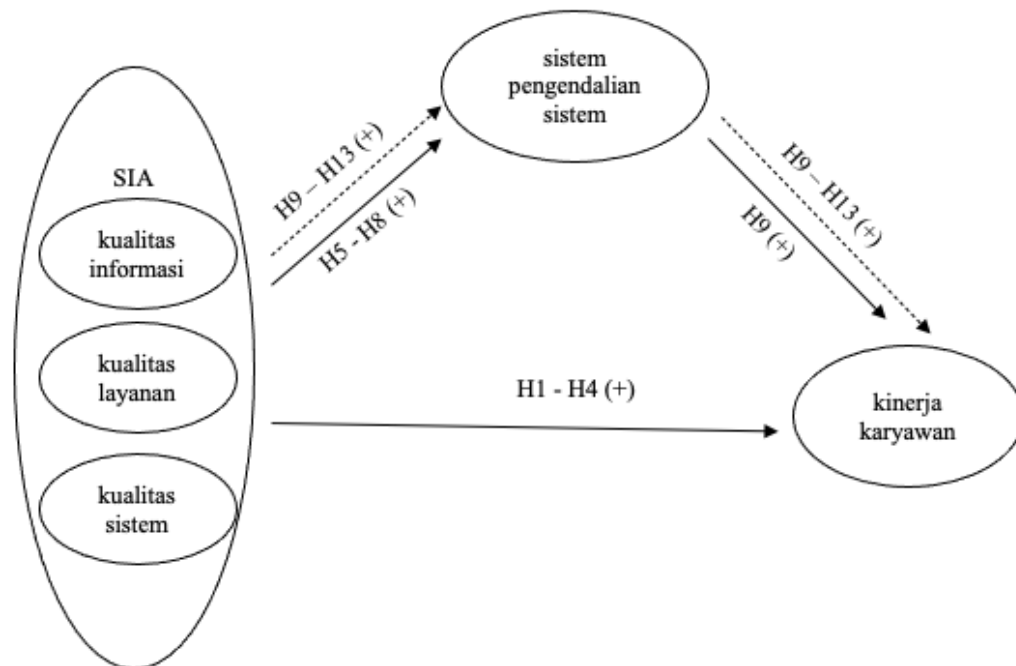
Teori kontingensi menyatakan bahwa keefektifan suatu sistem, struktur, atau mekanisme pengendalian di dalam organisasi sangat ditentukan oleh konteks serta kondisi lingkungan operasionalnya sistem berkualitas tinggi (Waterhouse & Tiessen, 1978). Dalam konteks teori ini, layanan yang efektif merupakan unsur krusial dalam memastikan berjalannya sistem pengendalian internal secara lancar. Layanan teknologi informasi yang tidak responsif dapat mengganggu implementasi mekanisme pengendalian, sementara layanan berkualitas tinggi memungkinkan sistem

pengendalian beroperasi secara optimal. Kualitas layanan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi memperkuat stabilitas mekanisme pengendalian dan memastikan masalah teknis ditangani secara tepat waktu. Melalui penguatan integritas proses, pengendalian internal memediasi pengaruh kualitas layanan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan beroperasi dalam kerangka kontrol yang jelas, risiko diminimalkan, dan mekanisme umpan balik transparan, yang secara kolektif meningkatkan produktivitas, akurasi, dan motivasi individu.

Meskipun penelitian empiris yang secara eksplisit menguji mediasi ini masih terbatas, ada penelitian yang menegaskan bahwa sistem pengendalian internal memainkan peran kunci dalam interaksi antara variabel sistem informasi termasuk aspek kualitas sistem dan layanan dengan kinerja karyawan (Jarrah et al., 2023). Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan layanan yang efektif berkontribusi pada penguatan kontrol melalui peningkatan kepercayaan dan efisiensi penggunaan sistem, yang pada akhirnya menghasilkan manfaat bersih bagi performa organisasi.

H13 : Kualitas layanan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui sistem pengendalian internal sebagai variabel mediasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Populasi Penelitian

Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang terlibat langsung dalam penerapan SIA, seperti bagian akuntansi, keuangan, administrasi, dan pengawasan internal di Kota Semarang. Berdasarkan data OJK per Juni 2025, terdapat sekitar 29 BPR di Kota Semarang.

Sampel dan Teknik Penelitian

Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan kriteria-kriteria dan pertimbangan tertentu. Untuk pemerataan perwakilan responden antar BPR, penelitian ini menargetkan penyebaran kuesioner minimal 10 responden pada setiap BPR, jadi populasi terjangkaunya $29 \times 10 = 290$. Kemudian untuk menentukan jumlah sampel, sebuah penelitian kuantitatif bisa menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d = Persentase atau tingkat kelonggaran

Pada penelitian ini sampel yang akan didapatkan dari rumus slovin menggunakan persentase 10% atau 0,1. Sehingga perhitungan sampelnya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{290}{290(0,1)^2 + 1}$$
$$n = \frac{290}{3,90} = 74,358974359$$

$n = 74,358974359$ dibulatkan menjadi 75 responden

Berdasarkan penjelasan di atas maka diperoleh sampel minimum yang digunakan pada penelitian adalah 75 responden yang kemudian akan dipilih ulang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebagai berikut :

1. Merupakan karyawan tetap BPR.
2. Telah bekerja minimal 1 (satu) tahun.
3. Menggunakan atau berinteraksi langsung dengan sistem informasi akuntansi.
4. Terlibat langsung dalam penerapan atau pengawasan sistem pengendalian internal.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan elemen krusial untuk menguraikan interpretasi dan pengukuran praktis setiap variabel dalam penelitian. Melalui pendekatan ini, konsep-konsep abstrak yang digunakan dalam penelitian dapat diubah menjadi indikator yang dapat diukur secara empiris. Dengan demikian, proses pengumpulan dan analisis data dapat dilakukan secara objektif dan sistematis. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Sistem Informasi Akuntansi (X)	Kualitas informasi adalah kualitas <i>output</i> dari sistem informasi yang dihasilkan dan	1. Keakuratan informasi yang dihasilkan.

No.	Variabel	Definisi	Indikator
		relevan dengan kebutuhan pengguna. (Haryanti et al., 2023).	2. Ketepatan waktu penyajian informasi. 3. Relevansi informasi dengan kebutuhan pekerjaan. 4. Kelengkapan serta kejelasan informasi laporan.
		Kualitas sistem mengacu pada kinerja sistem informasi, mencakup kemudahan penggunaan, keandalan, fleksibilitas, dan kemampuan integrasi sistem. Kualitas sistem adalah karakteristik yang diharapkan dari sistem informasi itu sendiri, yang berfokus pada kinerja fungsional teknis sistem (Pusparini, 2022).	1. Kemudahan penggunaan sistem. 2. Kecepatan dan keandalan sistem dalam memproses data. 3. Fleksibilitas sistem terhadap perubahan kebutuhan. 4. Konsistensi sistem dalam beroperasi.
		Kualitas layanan adalah dukungan yang diberikan oleh pihak <i>support</i> sistem terhadap pengguna yang mengalami masalah (Sumitra et al., 2023). Kualitas ini mencerminkan sejauh mana layanan pendukung dari pengembang atau penyedia sistem mampu membantu pengguna dalam menjalankan SIA secara optimal.	1. Responsivitas terhadap kendala sistem. 2. Ketersediaan bantuan teknis saat dibutuhkan. 3. Keahlian staf dalam menangani permasalahan sistem. 4. Sikap ramah dan profesionalitas dari tim layanan sistem.
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk kepada pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan individu atau kelompok yang diminta oleh atasan. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai suatu fungsi dari kemauan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai standar kinerja merupakan cerminan dari kemampuan, keterampilan, dan kontribusi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Sumitra et al., 2023).	1. Kualitas hasil kerja. 2. Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. 3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. 4. Disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. 5. Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja.

No.	Variabel	Definisi	Indikator
3.	Sistem Pengendalian Internal (Z)	Sistem pengendalian internal adalah suatu sistem yang dibuat untuk memberikan jaminan keamanan bagi unsur-unsur yang ada dalam perusahaan. Proses yang dirancang dan dilaksanakan oleh manajemen serta seluruh karyawan untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan organisasi dapat tercapai, termasuk keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap peraturan, dan efektivitas operasional (Sujarweni, 2021).	1. Lingkungan pengendalian yang kondusif. 2. Penilaian risiko terhadap kegiatan operasional. 3. Aktivitas pengendalian yang efektif. 4. Informasi dan komunikasi yang jelas. 5. Pemantauan terhadap pelaksanaan pengendalian.

Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan bagian penting dari penelitian. Proses ini dimulai dengan pengumpulan data, yang kemudian diolah untuk menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, *Smart Partial Least Squares (SmartPLS)* digunakan sebagai alat untuk menganalisis data. Pengujian dilakukan dengan beberapa tahapan yang akan dipaparkan sebagai berikut :

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik merupakan suatu analisis yang menyajikan data dalam bentuk tabulasi, yaitu baris dan kolom. Pengujian ini berguna dalam mengidentifikasi dan mengetahui informasi dari masing-masing variabel, sehingga data yang telah dikumpulkan menjadi ringkas. Aspek data yang dianalisis meliputi jumlah pengamatan, nilai terkecil, nilai terbesar, nilai rata-rata dan simpangan baku.

Analisis Outer Model

Analisis *outer model* digunakan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran dalam penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan memastikan setiap pernyataan dalam kuesioner benar-benar mewakili konstruk yang diukur dan dapat digeneralisasi ke seluruh responden penelitian. Sementara itu, pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menilai tingkat ketepatan serta konsistensi suatu instrumen dalam memberikan hasil yang stabil (Forester et al., 2024). Evaluasi validitas dalam PLS dilakukan melalui *convergent validity* dan *discriminant validity*. Pada *convergent validity*, instrumen dinilai layak apabila *loading factor* setiap indikator $> 0,7$ dan AVE (*average variance extracted*) melebihi 0,5. Selanjutnya, *discriminant validity* diuji dengan *Fornell–Larcker criterion* dan *cross loading*, di mana korelasi antarvariabel harus berada di atas angka 0,7 sebagai indikator pemisahan konstruk yang memadai. Reliabilitas instrumen dievaluasi

menggunakan *composite reliability* serta Cronbach's alpha, di mana suatu variabel dianggap reliabel apabila kedua indikator tersebut memiliki nilai lebih dari 0,7.

Analisis *Inner Model*

Analisis *inner model* menggambarkan hubungan struktural antar variabel laten untuk memperkirakan kekuatan pengaruh dan arah hubungan kausal dalam penelitian.. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai probabilitas dan t-statistik memenuhi kriteria pengujian hipotesis. Hipotesis diterima jika $p\text{-value} < 0,05$ (tingkat signifikansi 5%). Sementara itu, nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 1,96, sehingga hipotesis dapat diterima apabila t-statistik lebih besar dari nilai tersebut (Forester et al., 2024)

Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk mengidentifikasi peran variabel mediasi dalam menjembatani hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis ini menilai apakah efek variabel independen terhadap variabel dependen sebagian atau sepenuhnya dimediasi oleh variabel mediasi. Teknik *bootstrapping* digunakan untuk menguji signifikansi efek tidak langsung dengan melihat nilai koefisien dan interval kepercayaannya, sehingga dapat disimpulkan apakah terdapat efek mediasi dalam model penelitian. Uji mediasi dilakukan melalui dua tahap: pertama, analisis pengaruh langsung (*direct effect*) tanpa melibatkan variabel mediasi; kedua, analisis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dengan memasukkan variabel mediasi.