

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bengkulu

Bobby Syaputra^{1*}, Fathul Hilal Perdana Kusuma², Hendri³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Akuntansi

Universitas Prof Dr Hazairin SH

Email: bobbysyaputra274@gmail.com, fathul.hilal.5758@gmail.com,

hendri.kasenger11@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bengkulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bengkulu yang berjumlah 168 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Pengendalian internal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu, kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Secara simultan, sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: *Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, PT. Indomarco Prismatama Cabang Bengkulu.*

Abstract

This study aims to determine the effect of accounting information systems, internal control, and human resource competency on employee performance at PT. Indomarco Prismatama Bengkulu Branch. The population in this study consisted of all employees of PT. Indomarco Prismatama Bengkulu Branch, totaling 168 people. The sampling technique used was total sampling, whereby the entire population was used as the research sample. The data used are primary data obtained through the distribution of questionnaires to respondents. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis. The results show that the accounting information system has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. Internal control also has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. Furthermore, human resource competency has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, accounting information systems, internal control, and

human resource competency have a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Accounting Information System, Internal Control, Human Resource Competency, Employee Performance, PT. Indomarco Prismatama Bengkulu Branch.*

Pendahuluan

Dalam era Revolusi Industri 4.0 dan transformasi digital yang berlangsung cepat, industri ritel di Indonesia menghadapi tantangan kompleks yang menuntut adaptasi strategis dan inovasi berkelanjutan. Persaingan yang semakin ketat, perubahan pola konsumsi masyarakat, serta tuntutan efisiensi operasional telah mendorong perusahaan ritel untuk melakukan transformasi menyeluruh dalam sistem manajemen dan pengelolaan sumber daya. Keberhasilan perusahaan dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang turbulen tidak hanya bergantung pada strategi pemasaran atau keunggulan produk semata, melainkan juga pada kapabilitas organisasi dalam mengoptimalkan kinerja karyawan sebagai penggerak utama pencapaian tujuan organisasi (Tries Edy Wahyono, 2022). Sektor ritel Indonesia, sebagai salah satu kontributor signifikan terhadap perekonomian nasional, telah mengalami perkembangan pesat dalam dekade terakhir.

Pertumbuhan kelas menengah, urbanisasi yang masif, dan penetrasi teknologi digital telah mengubah lanskap bisnis ritel secara fundamental. PT Indomarco Prismatama, yang mengoperasikan jaringan minimarket Indomaret, merupakan salah satu pemain dominan dalam industri ini. Menurut Hasan *et al.*, (2023:405), perusahaan ritel besar seperti Indomaret memiliki kompleksitas operasional yang tinggi dengan ribuan gerai yang tersebar di seluruh Indonesia, yang menuntut sistem manajemen terintegrasi dan kinerja karyawan yang optimal di setiap lini operasional. Sebagai anak perusahaan Salim Group yang berdiri sejak tahun 1988, PT Indomarco Prismatama telah berkembang menjadi jaringan minimarket terbesar di Indonesia dengan lebih dari 22.869 gerai yang tersebar di 32 provinsi hingga November 2024 (Career Indomaret Group, 2024). Sebagai pioneer bisnis gerai waralaba di Indonesia, perusahaan ini memiliki visi strategis untuk menjadi aset nasional yang unggul dalam persaingan global, yang mana pencapaian visi tersebut sangat bergantung pada

optimalisasi kinerja karyawan di setiap tingkatan organisasi, termasuk di cabang-cabang regional seperti Cabang Bengkulu.

Namun demikian, industri ritel menghadapi berbagai permasalahan internal yang dapat menghambat pencapaian kinerja optimal. (Hestiana et al., 2023:32) mengidentifikasi bahwa selain faktor eksternal, industri retail memiliki tantangan internal berupa tingkat pergantian karyawan yang cukup tinggi, serta komunikasi internal yang tidak efisien antar divisi. Tingginya tingkat turnover karyawan merupakan salah satu tantangan utama dalam industri ritel karena pergantian karyawan memerlukan biaya yang besar, mulai dari proses rekrutmen, seleksi, hingga pelatihan tenaga kerja baru, yang pada akhirnya dapat mengganggu kontinuitas operasional serta menurunkan produktivitas organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif dan sistematis, khususnya dalam mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan retensi karyawan, agar perusahaan mampu menekan tingkat turnover, menjaga stabilitas operasional, serta meningkatkan efektivitas organisasi secara berkelanjutan Agustini, (2019:98).

Dalam konteks manajemen modern dan peningkatan kinerja karyawan, sistem informasi akuntansi (SIA) memainkan peranan yang sangat strategis dan vital. Menurut Kartika *et al.*, (2024:379), dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, pengambilan keputusan yang tepat sangat penting untuk meraih keunggulan, yang diperlukan dengan memiliki data yang akurat dan relevan. Sistem informasi akuntansi berperan penting dalam membantu manajemen merencanakan dan mengelola operasi perusahaan, yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya. Lebih lanjut, Nuriani Nuriani & Rayyan Firdaus, (2024:106) menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem yang berfungsi untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengolah data guna menghasilkan informasi yang mendukung proses pengambilan keputusan. Ketika perusahaan tidak memiliki sistem informasi akuntansi yang memadai, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam menerapkan pengendalian internal terhadap berbagai aktivitas operasional. Kondisi tersebut dapat menyebabkan lemahnya pengawasan, meningkatnya risiko kesalahan dan penyimpangan, serta berdampak negatif terhadap kondisi perusahaan secara keseluruhan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Suhandi & Siregar, (2023:1116) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi yang kuat berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal, sedangkan kelemahan sistem informasi akuntansi menimbulkan tantangan bagi perusahaan dalam mengendalikan aktivitasnya secara optimal. Penelitian empiris yang dilakukan oleh Nuriani Nuriani & Rayyan Firdaus, (2024) membuktikan bahwa kecanggihan teknologi informasi, efektivitas sistem informasi akuntansi, dan partisipasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Implementasi sistem informasi akuntansi yang efektif telah terbukti memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan efisiensi kerja karyawan. Hasil penelitian Hestiana *et al.*, (2023:38) menunjukkan bahwa koefisien regresi sistem informasi akuntansi sebesar 0,212 memiliki arah positif, artinya jika variabel sistem informasi akuntansi meningkat satu satuan maka variabel kinerja karyawan naik sebesar 0,212 dengan asumsi variabel pengendalian internal dan motivasi kerja adalah tetap. Temuan serupa dikemukakan oleh Devina Hasliana, Sitti Hajerah Hasyim, (2025:9) yang menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan karena sistem informasi akuntansi mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas individu di organisasi tersebut. Semakin efektif sistem informasi akuntansi diterapkan, semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Dalam konteks industri ritel yang mengandalkan transaksi harian dengan volume tinggi dan kompleksitas operasional yang besar, implementasi sistem informasi akuntansi yang handal dan terintegrasi menjadi kebutuhan fundamental untuk mendukung proses bisnis yang efisien, akurat, dan real-time.

Selain sistem informasi akuntansi, pengendalian internal merupakan faktor determinan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Menurut Rizaldi, (2015:6) pengendalian internal merupakan seperangkat kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari berbagai bentuk penyalahgunaan, memastikan ketersediaan informasi akuntansi yang akurat, dan memastikan bahwa seluruh karyawan perusahaan mematuhi aturan dan regulasi hukum serta kebijakan manajemen dengan benar. Sistem pengendalian internal yang kuat telah diidentifikasi sebagai hal

yang penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, khususnya di perusahaan, dimana kerangka pengendalian internal yang kuat secara signifikan meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi operasional dalam pelaksanaan tugas (Ribuwati, 2018). Pengendalian internal yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme proteksi terhadap risiko operasional dan keuangan, tetapi juga sebagai instrumen untuk meningkatkan disiplin kerja, memperjelas tanggung jawab, dan menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan terukur.

Bukti empiris dari penelitian terdahulu menunjukkan dampak positif dan signifikan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Hazinatut Daulah & Suwarno Suwarno, (2025) dalam penelitiannya menemukan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik sistem pengendalian internal maka semakin meningkat kinerja karyawan. Penelitian Sriwiyanti, (2024) juga mengungkapkan bahwa koefisien regresi pengendalian internal sebesar 0,965 memiliki arah positif, artinya jika variabel pengendalian internal meningkat satu satuan maka variabel kinerja karyawan naik sebesar 0,965 dengan asumsi variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja adalah tetap. Lebih lanjut, hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa secara simultan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinan sebesar 62,3%. Temuan ini mengindikasikan bahwa integrasi antara sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal menciptakan sinergi yang memperkaya efektivitas organisasi, memungkinkan komunikasi harapan yang lebih jelas, dan menumbuhkan budaya tanggung jawab serta akuntabilitas di antara karyawan.

Faktor ketiga yang memiliki peranan krusial dan strategis dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi sumber daya manusia (SDM). Menurut Fadhil, (2016), sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap perusahaan, sebab tanpa sumber daya manusia yang berkualitas tujuan dan sasaran perusahaan tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan, dimana kompetensi karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Dalam era digitalisasi, kompetensi SDM menjadi semakin penting

mengingat perubahan teknologi yang cepat dan tuntutan adaptasi yang tinggi. Wahyudi *et al.*, (2023) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia harus memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengadopsi dan memanfaatkan teknologi digital dengan baik dalam proses digitalisasi perusahaan. Kompetensi SDM tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan kognitif, perilaku, dan interpersonal yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara efektif dan efisien.

Penelitian terkini menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Zanna & Ubaidillah, (2024) dalam penelitiannya menemukan bahwa hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Juliansyah & Abduh, (2022), yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perikanan Nusantara Cabang Makassar, menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM akan meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karyawan melalui pelatihan dan program pengembangan karir tidak hanya meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka tetapi juga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Jurnal *et al.*, 2024). Dalam konteks industri ritel yang dinamis dan kompetitif, kompetensi SDM menjadi fondasi penting untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi, tren pasar, preferensi konsumen, serta inovasi model bisnis yang terus berkembang.

Meskipun penelitian-penelitian sebelumnya telah membuktikan secara parsial hubungan antara sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, namun masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dijawab. Pertama, masih terbatas studi yang mengkaji secara simultan dan komprehensif pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan ritel skala besar dan kompleks seperti PT Indomarco Prismatama. Kedua, mayoritas

penelitian terdahulu dilakukan pada sektor perbankan, koperasi, atau perusahaan manufaktur, sementara karakteristik industri ritel memiliki keunikan tersendiri dengan tingkat kompleksitas operasional yang berbeda, volume transaksi harian yang tinggi, dan tuntutan pelayanan pelanggan yang intensif. Ketiga, penelitian yang fokus pada cabang regional di luar Pulau Jawa, Sedangkan seperti di Sumatera Lebih Tepatnya di Cabang Bengkulu, yang berada di Betungan kecamatan Selebar, kota Bengkulu, Provinsi Bengkulu masih sangat minim dilakukan. Padahal, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di tingkat cabang sangat penting untuk merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, kontekstual, dan sesuai dengan kondisi lokal serta karakteristik demografis wilayah operasional.

PT Indomarco Prismatama Cabang Bengkulu, sebagai bagian dari jaringan ritel Indomaret di Provinsi Bengkulu, memiliki peranan strategis dalam mendukung pertumbuhan bisnis perusahaan di wilayah Sumatera. Dalam menjalankan operasional bisnis ritel, cabang ini menghadapi tantangan yang kompleks, terutama dalam pengelolaan multiple gerai, distribusi produk ke berbagai lokasi, serta manajemen persediaan yang terintegrasi untuk memenuhi kebutuhan konsumen secara cepat dan tepat. Tantangan tersebut sejalan dengan temuan Seotan dan Oluwamayowa (2025) yang menegaskan bahwa pengelolaan inventaris lintas saluran yang terintegrasi merupakan faktor penting dalam mendukung pemenuhan pesanan yang cepat dan menjaga kualitas pelayanan pada jaringan ritel modern.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam pencapaian target penjualan, pemeliharaan kepuasan pelanggan, serta penjagaan reputasi merek Indomaret di wilayah operasionalnya, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian target perusahaan secara nasional. Dalam konteks tersebut, penerapan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal yang efektif menjadi aspek penting dalam mendukung kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Hazinatut Daulah & Suwarno Suwarno, 2025) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian yang menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, serta kompetensi sumber daya manusia secara

simultan terhadap kinerja karyawan menjadi sangat relevan, mendesak, dan memiliki nilai praktis yang tinggi bagi manajemen perusahaan..

Marsela Wijaya *et al.*, (2025) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sesuai Menurut (Simangunsong, 2023), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari internal karyawan seperti motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan sistem kompensasi.

Dari perspektif metodologis, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen (sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan kompetensi sumber daya manusia) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini juga mengadopsi pola piramida terbalik dalam penyusunan latar belakang, dimana pembahasan dimulai dari isu global dan umum mengenai industri ritel, kemudian mengerucut kepada permasalahan spesifik di PT Indomarco Prismatama Cabang Bengkulu. Menurut Telkom University (2025), pola deduktif atau piramida terbalik adalah pola yang menuliskan latar belakang dari permasalahan yang paling umum ke permasalahan yang lebih spesifik, dan pola ini biasanya digunakan pada penelitian yang memiliki pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan fenomena empiris yang terjadi di lapangan, kajian teoretis yang mendalam, serta identifikasi kesenjangan penelitian (research gap) yang telah

diuraikan di atas, maka peneliti merasa tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bengkulu".

Metode Penelitian

penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer, Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun dengan pernyataan-pernyataan yang relevan dengan topik penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online menggunakan platform (*Google Form*) kepada responden. Responden penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Indomarco Prismatama cabang Bengkulu 2025. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mampu mewakili populasi penelitian. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil merupakan sebagian dari karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bengkulu pada tahun 2025 yang telah memenuhi kriteria populasi dan terpilih sebagai responden penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 168 karyawan. teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling, Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka dan studi lapangan. Metode analisis data menggunakan, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Sebelum penelitian dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji model regresi harus diuji terlebih dahulu untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas. Selain itu dilakukan uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Pada penelitian ini untuk menguji apakah terdapat hubungan antara variabel independen Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Pengujian pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Pengujian Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji variabel independen (X) mampu atau belum menjelaskan variabel dependen (Y). Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis terhadap 3

variabel independen yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia apakah mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Pengujian didasarkan pada nilai koefisien regresi masing-masing variabel independen dengan Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya, Apabila nilai F hitung $< F$ tabel dan jika probabilitas (signifikasi) $> 0,05(\alpha)$, maka H_0 diterima dan H_1 di tolak , dan Apabila nilai F hitung $> F$ tabel dan jika probabilitas (signifikasi) lebih kecil dari $0,05(\alpha)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1 hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X₁)	X1.1	0,865	0,151	Valid
	X1.2	0,86	0,151	Valid
	X1.3	0,883	0,151	Valid
	X1.4	0,884	0,151	Valid
	X1.5	0,86	0,151	Valid
	X1.6	0,882	0,151	Valid
	X1.7	0,877	0,151	Valid
	X1.8	0,858	0,151	Valid
Pengendalian Internal (X₂)	X2.1	0,886	0,151	Valid
	X2.2	0,862	0,151	Valid
	X2.3	0,875	0,151	Valid
	X2.4	0,862	0,151	Valid
	X2.5	0,869	0,151	Valid
	X2.6	0,868	0,151	Valid
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₃)	X3.1	0,862	0,151	Valid
	X3.2	0,864	0,151	Valid
	X3.3	0,865	0,151	Valid
	X3.4	0,867	0,151	Valid
	X3.5	0,865	0,151	Valid
	X3.6	0,868	0,151	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,795	0,151	Valid
	Y2	0,837	0,151	Valid
	Y3	0,836	0,151	Valid
	Y4	0,805	0,151	Valid
	Y5	0,815	0,151	Valid
	Y6	0,84	0,151	Valid
	Y7	0,826	0,151	Valid
	Y8	0,795	0,151	Valid
	Y9	0,809	0,151	Valid
	Y10	0,799	0,151	Valid

Berdasarkan Hasil uji validitas terhadap variabel Sistem Informasi Akuntansi (X₁), Pengendalian Internal (X₂), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₃), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah responden sebanyak 168 orang di peroleh nilai r tabel 0,151. Seluruh item pernyataan pada variabel X₁ (X_{1.1}-X_{1.8}), X₂ (X_{2.1}-X_{2.6}), X₃ (X_{3.1}-X_{3.6}), dan Y (Y₁-Y₁₀) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hasil r hitung tersebut menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam masing-masing variabel mampu mengungkapkan tujuan dalam penelitian ini.

Uji reabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbanch's Alpha	N of item's	ket
Sistem Informasi Akuntansi (X ₁)	0,954	8	<i>Reliabel</i>
Pengendalian Internal (X ₂)	0,936	6	<i>Reliabel</i>

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bengkulu
Bobby Syaputra, Fathul Hilal Perdana Kusuma, Hendri

Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_3)	0,932	6	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,944	10	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel Sistem Informasi Akuntansi (X_1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,954, variabel Pengendalian Internal (X_2) sebesar 0,936, Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_3) sebesar 0,932 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,944. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari koefisien alpha yang ditetapkan yaitu 0,60, sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan untuk pengumpulan data serta pengujian.

Uji normalitas

Tabel 3 uji normalitas

Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		168
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1.10232997
Most Extreme Differences	Absolute	0,046
	Positive	0,034
	Negative	-,046
Test Statistic		0,046
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel one-sample Kolmogorov-smirnov test, nilai signifikansi uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 uji multikolonieritas

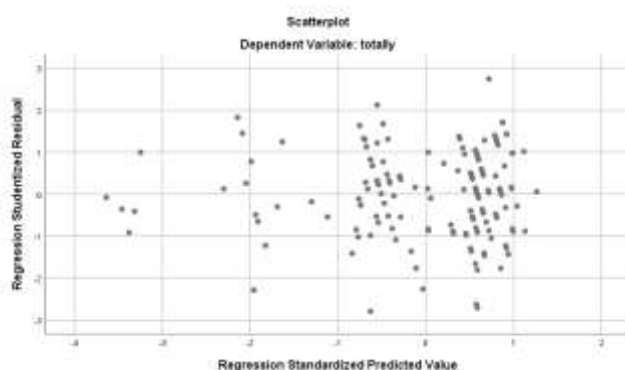
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sistem Informasi Akuntansi	0,351	2,848
	Pengendalian Internal	0,197	5,089
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,198	5,052
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
<i>Sumber : Data diolah, SPSS25 2026</i>			

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel.4, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance pada variabel Sistem Informasi Akuntansi (X_1) sebesar 0,351, Pengendalian Internal (X_2) sebesar 0,197, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_3)

sebesar 0,198. Seluruh nilai tolerance tersebut lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel juga menunjukkan nilai yang rendah, yaitu X_1 sebesar 2,848, X_2 sebesar 5,089, dan X_3 sebesar 5,052, yang seluruhnya berada di bawah 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel *independen* dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 hasil uji heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode scatterplot pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik data (plot) menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti pola corong, kipas, maupun gelombang. Titik-titik tersebut tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (Regression Studentized Residual), dengan sebaran yang relatif merata di sepanjang sumbu X (*Regression Standardized Predicted Value*) mulai dari nilai -4 hingga 2. Tidak ditemukan adanya pengelompokan titik yang sistematis maupun kecenderungan pola tertentu yang mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan varians residual pada model regresi ini.

Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis grafik scatterplot tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini **tidak mengalami heteroskedastisitas** atau dengan kata lain memenuhi asumsi **homoskedastisitas**. Hal ini berarti varians dari residual bersifat konstan (tetap) untuk setiap nilai variabel independen, sehingga model regresi yang digunakan dinyatakan **lolos uji heteroskedastisitas**.

Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 5 Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,575	0,482		1,192	0,235
	Sistem Informasi Akuntansi	0,561	0,023	0,487	24,825	0,000
	Pengendalian Internal	0,496	0,041	0,315	11,991	0,000
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,401	0,041	0,255	9,771	0,000
a. Dependent Variable: totally						

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 5, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,575 + 0,561 X_1 + 0,496 X_2 + 0,401 X_3 + e$$

Hasil persamaan tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,575 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X_1), Pengendalian Internal (X_2), dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_3) bernilai nol (0), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,575.
- 2) Koefisien regresi variabel Sistem Informasi Akuntansi (X_1) sebesar 0,561 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada kualitas Sistem Informasi Akuntansi, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
- 3) Koefisien regresi variabel Pengendalian Internal (X_2) sebesar 0,496 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, Hal ini

mengindikasikan bahwa semakin efektif pengendalian internal yang diterapkan dalam organisasi, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan, karena karyawan bekerja dalam sistem yang lebih terstruktur, terarah, dan terkontrol dengan baik.

- 4) Koefisien regresi variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_3) sebesar 0,401 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada Kompetensi Sumber Daya Manusia, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,401 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan (*ceteris paribus*). Meskipun koefisiennya paling kecil di antara ketiga variabel, hasil ini tetap membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, baik dari sisi pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat secara signifikan.

Secara keseluruhan, analisis regresi linear berganda, ketiga variabel independen yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X_1), Pengendalian Internal (X_2), dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah suatu variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dengan mengasumsikan variabel independen lainnya bersifat konstan (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan dalam uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel (2,042272456) atau dengan melihat nilai signifikansi (probability value).

Tabel 6 hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,575	0,482		1,192	,235
	Sistem Informasi akuntansi	0,561	0,023	0,487	24,825	,000
	Pengendalian Internal	0,496	0,041	0,315	11,991	,000
	Kompetensi Sumber Daya manusia	0,401	0,041	0,255	9,771	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel .6, dapat diketahui pengaruh masing masing variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel sebesar 1,974 serta melihat nilai signifikansinya.

1. Variabel Sistem Informasi Akuntansi memiliki nilai t hitung sebesar 24,825 > t tabel 1,974 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, H1 diterima, semakin baik penerapan Sistem Informasi Akuntansi dalam organisasi maka akan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.
2. Variabel Pengendalian Internal memiliki nilai t hitung sebesar 11,991 > t tabel 1,974 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan secara terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, H2 diterima, semakin efektif pengendalian internal yang diterapkan dalam organisasi maka akan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

3. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki nilai t hitung sebesar 9,771 > t tabel 1,974 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, H3 diterima, semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan maka akan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

Uji f

Tabel 7 hasil uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8947,359	3	2982,453	2410,337	0,000 ^b
	Residual	202,927	164	1,237		
	Total	9150,286	167			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), sistem informasi akuntansi x1, pengendalian internal x2, kompetensi sumber daya manusia x3						

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) menentukan seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan kemampuan variabel dependen untuk berubah.

Tabel 8 hasil uji koefisien determinasi (r²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,989 ^a	0,978	0,977	1,11237
a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Akuntansi X1, Pengendalian internal X2, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia X3				

b. Dependent Variable: totally

Berdasarkan tabel 8 nilai Adjusted R Square sebesar 0,977 dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 97,7%, sedangkan sisanya 2,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kelayakan dan kemampuan prediksi yang sangat tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji t pada variabel Sistem Informasi Akuntansi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem informasi akuntansi dalam perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi yang efektif mampu membantu karyawan dalam memperoleh informasi yang akurat, cepat, dan relevan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efisien.
2. Hasil uji t pada variabel Pengendalian Internal memiliki nilai signifikan sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian internal yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, terarah, dan terkontrol sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja dan efektivitas kerja karyawan.
3. Hasil uji t pada variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki nilai signifikan sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan,

baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

4. Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 97,7%, sedangkan sisanya sebesar 2,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Daftar Pustaka

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Turnover Tinggi. *Keunggulan Bersaing Perusahaan Meningkatkan*, 2(September), 378–386.
<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/35470>
- Devina Hasliana, Sitti Hajerah Hasyim, A. A. (2025). Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Baruga Asrinusa Development Di Makassar. 5(1), 1–11.
- Fadhil, M. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. 01, 2355–2538. www.journal.unismuh.ac.id/perspektif
- Hasan, G., Wistiasari, D., Hasvia, T. G., De Utami, N. A., & Aulia, G. (2023). Analisis Penerapan Manajemen Operasional : Managing Quality pada Indomaret. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 401–410. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12414>
- Hazinatut Daulah, & Suwarno Suwarno. (2025). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 3(1), 64–79. <https://doi.org/10.54066/jura-itb.v3i1.2883>
- Hestiana, H. N., Puspita, E., & Kurniawan, A. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Cabang Kota Kediri. *Jae (Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi)*, 8(3), 31–41. <https://doi.org/10.29407/jae.v8i3.20945>
- Juliansyah, A., & Abduh, T. (2022). *Indonesian Journal of Business and Management* Karyawan Melalui Inovasi Dan Kualitas Sdm Pada Pt Perikanan Nusantara Cabang Makassar *Effect Of Implementation Of Integrated Quality Control On Employee Performance Through Innovation And Quality Of Human Reso.* 4(2), 208–216. <https://doi.org/10.35965/jbm.V4i2.1501>
- Jurnal, J., Kreatif, E., Juli, N., Program, M., Manajemen, S., Ekonomi, F., Terbuka, U., Program, D., Manajemen, S., Ekonomi, F., & Terbuka, U. (2024). Meningkatkan

Kualitas SDM Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan di Era Digital: Tren, Inovasi, dan Tantangan Guruh Suksmono Aji Iva Khoiril Mala pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM di era digital, serta memberikan. 2(3).

- .Kartika, E., Prasetya, V., Tanjung, R., Listiyawati, I., Ismail, H. A., & Akuntansi, P. S. (2024). Peranan Sistem Informasi Akuntansi Dalam Mengambil Keputusan Manajemen Pada Pt Berkat Sahabat Sukses. *Measurement: Jurnal Akuntansi*, xx(x), 378–386.
- Marsela Wijaya, P., Andriyani, I., Amri, U., & Basri, H. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Insan Anugerah Di Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 8(1), 511–532. <https://doi.org/10.36085/jamekis.v8i1.7662>
- Nuriani, & Rayyan Firdaus. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi*, 2(4), 105–116. <https://doi.org/10.54066/jura-itb.v2i4.2615>
- Pundi, J., & Herman, L. A. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Kota Payakumbuh). 01(02), 119–130.
- Ribuwati, R. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha Sma Negeri I Belitang Oku Timur. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 3(2). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v3i2.1861>
- Rizaldi, F. (2015). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, Vol. 4 No.(10), 1–18.
- Sriwiyanti, E. (2024). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Penerapan Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan. 6(1), 144–150.
- Suhandi, A., & Siregar, wardah muharriyanti. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pada PT Pos Indonesia (Persero) Meulaboh. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(1980), 1349–1358.
- Nuriani Nuriani, & Rayyan Firdaus. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi*, 2(4), 105–116. <https://doi.org/10.54066/jura-itb.v2i4.2615>
- Suhandi, A., & Siregar, wardah muharriyanti. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pada PT Pos Indonesia (Persero) Meulaboh. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(1980), 1349–1358.
- Tries Edy Wahyono. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 251–262.
- Wahyudi, A., Bhisimi, M., Assyamiri, T., Aluf, W. Al, Fadhillah, M. R., Yolanda, S., &

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bengkulu
Bobby Syaputra, Fathul Hilal Perdana Kusuma, Hendri

Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. 1(4).

Zanna, R. A., & Ubaidillah, H. (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesia : Dampak sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja. *Journal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat* Vol.; 1(2), 1-23.