

## Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Dan Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Oleh-Oleh GTT Kediri

Rizky Anisa Johara<sup>1\*</sup>, Stevanus Gatot Supriyadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>, Program Studi Akuntansi, Universitas Kahuripan Kediri, Jl. Pb. Sudirman No.25, Plongko, Pare, Kec. Pare, Kabupaten Kediri, Jawa Timur,, Indonesia, Kode pos 64212

[rizkyanisa938@gmail.com](mailto:rizkyanisa938@gmail.com)<sup>1</sup>, [stevanus@kahuripan.ac.id](mailto:stevanus@kahuripan.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstrak:** Indonesia merupakan negara yang memiliki perkembangan usaha mikro dan kecil menengah (UMKM) yang cukup banyak salah satunya adalah Pusat oleh-oleh GTT Kediri yang menjual berbagai produk UMKM Khas Kediri. Sumber daya manusia yang digunakan oleh setiap UMKM tentunya sangat mempengaruhi kinerja UMKM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan tunjangan kerja terhadap kinerja karyawan di Pusat Oleh-oleh GTT Kediri. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif kausal. Penelitian kausalitas menyelidiki potensi hubungan sebab akibat antar variabel. Desain penelitian kausalitas ini mencakup variabel independen (kinerja karyawan) dan variabel dependen (Sistem Informasi Akuntansi, pengendalian internal, dan tunjangan kerja). Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling*. Sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah 20 karyawan Pusat Oleh-oleh GTT Kediri. Hasil dari penelitian ini memberikan dampak positif dan signifikan antara sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan tunjangan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Oleh-Oleh GTT Kediri. Dengan demikian, penelitian ini memberikan landasan bagi UMKM untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

**Kata Kunci:** UMKM, Kinerja, SIA, Pengendalian Internal, Tunjangan

**Abstract:** Indonesia is a country that has quite a lot of micro and small and medium enterprises (MSMEs) development, one of which is the GTT Kediri souvenir center which sells various typical Kediri MSME products. The human resources used by each MSME certainly greatly affect the performance of the MSME. This study aims to determine the effect of accounting information systems, internal control, and work benefits on employee performance at the GTT Kediri Souvenir Center. This study uses a causal quantitative research methodology. Causality research investigates the potential for causal relationships between variables. This causal research design includes independent variables (employee performance) and dependent variables (Accounting Information Systems, internal control, and work benefits). This study uses multiple linear regression analysis techniques. This study uses a non-probability sampling technique. The sample used in this study was 20 employees of the GTT Kediri Souvenir Center. The results of this study provide a positive and significant impact between accounting information systems, internal control and work benefits on the performance of GTT Kediri Souvenir Center employees. Thus, this study provides a foundation for MSMEs to improve their employee performance.

**Keywords:** MSMEs, Performance, AIS, internal control, benefits

## PENDAHULUAN

Sistem Informasi Akuntansi yang ada di Pusat oleh-oleh GTT Kediri masih kurang optimal, hal ini mengakibatkan terkendalanya karyawan dalam pencarian berkas laporan keuangan beberapa tahun belakangan di dalam ruang arsip yang masih mengandalkan metode pencarian manual. Waktu yang diperlukan untuk menemukan berkas laporan keuangan tersebut sangat lama. Padahal jika perusahaan sudah memanfaatkan teknologi yang ada seperti Sistem Informasi Akuntansi, waktu yang diperlukan untuk mencari berkas laporan keuangan menjadi lebih singkat dan lebih cepat.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) memiliki peran vital dalam mendukung efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan, terutama dalam pengelolaan data keuangan. Namun, di Pusat Oleh-oleh GTT Kediri, implementasi SIA masih belum optimal. Hal ini terlihat dari masih digunakannya metode manual dalam pencarian arsip laporan keuangan beberapa tahun terakhir, yang tidak hanya memakan waktu lama, tetapi juga meningkatkan risiko kesalahan dan kehilangan data. Keterbatasan ini menunjukkan lemahnya sistem pengelolaan informasi yang seharusnya mampu memberikan kemudahan akses, akurasi data, dan kecepatan proses. Oleh karena itu, kondisi ini menegaskan pentingnya penerapan pengendalian internal yang memadai untuk memastikan keamanan, keandalan, dan efisiensi dalam sistem pelaporan keuangan perusahaan (Iryani & Yulianto, 2022).

Kurangnya pengendalian internal yang memadai dalam perusahaan pusat oleh oleh GTT Kediri, hal ini dapat dilihat dari kurangnya pengawasan terhadap karyawan yang mengakibatkan beberapa karyawan keluar pada saat jam kerja, tentunya hal ini akan memberikan dampak buruk. Karena jika pengendalian internal dalam suatu perusahaan sudah buruk tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawannya (Mustopa et al., 2022). Hal ini dapat mengakibatkan rendahnya hasil output dari perusahaan tersebut. Selain itu, kurangnya motivasi kepada karyawan juga mampu menurunkan kinerja karyawan di. Tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan didalam Usaha mengakibatkan karyawan merasa tidak puas atas apa yang telah diperolehnya saat ini, hal ini menjadi salah satu penyebab yang dapat mengganggu kinerja karyawan (Sopian & Suwartika, 2019).

Sistem pengendalian internal sangatlah penting di lakukan dalam kinerja. Pengendalian internal adalah meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Pengendalian internal adalah rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva, menghasilkan informasi yang akurat dan dapat di percaya, memperbaiki efesiensi dan untuk mendorong ditaatinya kebijakan manajemen antara sebuah tujuan dengan tujuan lainnya yang seringkali bertentangan (Mustopa et al., 2022). Adanya pengendalian internal yang tertib memberi dampak ke perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih mudah (Sopian & Suwartika, 2019).

Dalam upaya menciptakan sistem kerja yang efektif dan efisien, pengendalian internal yang baik tidak hanya berperan dalam menjaga integritas data dan aset perusahaan, tetapi juga turut memengaruhi perilaku dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Salah satu bentuk implementasi pengendalian internal yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja pegawai adalah melalui sistem tunjangan kinerja. Tunjangan ini diberikan sebagai bentuk penghargaan atas capaian

kerja serta sebagai instrumen untuk mendorong kedisiplinan, produktivitas, dan pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan (Iryani & Yulianto, 2022).

Tunjangan kinerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan dimana jika kompensasi yang didapatkan oleh karyawan sesuai kinerjanya akan meningkat. Tetapi Seperti yang kita ketahui tunjangan kinerja disetiap perusahaan pasti berbeda beda. setiap karyawan pastinya mengharapkan tunjangan kinerja yang mereka terima besar dan sesuai dengan beban yang mereka hadapi, tetapi sebagian besar UMKM tentu saja memiliki keterbatasan dalam hal memberikan tunjangan kinerja terhadap karyawannya. Oleh karena itu, tunjangan kinerja sangat penting dan juga diperlukan oleh UMKM untuk mempertahankan karyawan yang ada.

Tunjangan kinerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Ketika kompensasi yang diberikan sejalan dengan beban kerja dan pencapaian individu, maka hal tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja secara signifikan (Febrianto, 2023). Meski demikian, kenyataannya tunjangan kinerja di setiap perusahaan terutama di sektor UMKM cenderung berbeda dan seringkali terbatas karena keterbatasan sumber daya (Mooduto et al., 2022). Padahal, tunjangan ini sangat dibutuhkan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas sekaligus memicu loyalitas dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk menelaah sejauh mana tunjangan kinerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan, khususnya jika dikaji bersamaan dengan aspek lain seperti efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan penerapan pengendalian internal. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Tunjangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pusat Oleh-oleh GTT Kediri”**, guna memahami secara lebih mendalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan UMKM.

## TINJAUAN LITERATUR

### Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

*Grand theory* dalam penelitian ini adalah adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Husaini & Utama (2021), Manajemen adalah suatu proses yang memberikan pengawasan kepada suatu hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan dan pencapaian tujuan. Secara garis besar Manajemen merupakan kegiatan merubah sesuatu hingga menjadi baik, memiliki nilai-nilai yang lebih tinggi dari semula. Manajemen juga dapat di artikan untuk melakukan sesuatu agar lebih sesuai serta cocok dengan kebutuhan sehingga lebih bermanfaat.

Menurut Husaini & Utama (2021), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Dalam hal ini, harga dan nilai manusia ditentukan relevansi konstruksinya pada proses produk. Kualitas manusia disiapkan sedemikian rupa agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat.

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah karakter yang diperlihatkan oleh seluruh orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan (Mediaty et al., 2023). Kinerja karyawan adalah sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program

kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Aldo, 2023). Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Santoso et al., 2019). Menurut Iryani & Yulianto (2022) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berikut merupakan indikator kinerja karyawan menurut (Safitri, 2022):

- 1) Kualitas Kerja. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- 3) Tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- 4) Kerjasama. Kesiapan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- 5) Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

### **Sistem Informasi Akuntansi**

Akuntansi adalah jaringan prosedur pengolahan data yang dikembangkan dalam organisasi dan disatukan apabila dipandang perlu, dengan maksud memberikan data kepada akuntansi setiap waktu yang diperlukan, baik data yang bersifat intern maupun bersifat ekstern, untuk dasar pengambilan keputusan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Ismail & Sudarmadi, 2019). Sistem informasi akuntansi yaitu untuk mencatat seluruh kegiatan operasional perusahaan dengan cara yang otomatis yang mengakibatkan pimpinan perusahaan mendapatkan laporan yang berfaedah demi menilai efisiensi perusahaan, juga untuk menetapkan kebijakan dan mengambil keputusan. Adapun sebuah sistem informasi akuntansi dalam perusahaan dapat berupa manual atau elektronik. Namun dengan berkembangnya zaman, sudah sepatutnya sistem informasi akuntansi yang digunakan oleh perusahaan apapun berbentuk elektronik (Santoso et al., 2019). Indikator sistem informasi akuntansi, antara lain (Kasmir, 2020) :

- 1) Akurat dan up to date terhadap catatan perusahaan
- 2) Meningkatkan kualitas produk dan jasa
- 3) Perencanaan (penyusunan anggaran) dan pengendalian.

### **Pengendalian Internal**

Pengendalian internal adalah semua rencana organisasional, metode, dan pengukuran yang dipilih oleh suatu kegiatan usaha untuk mengamankan harta kekayaannya, mengecek keakuratan dan keandalan data akuntansi usaha tersebut, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendukung dipatuhinya kebijakan manajerial yang telah ditetapkan. Atas pengertian diatas dapat diartikan bahwa dengan baik

buruknya pengendalian internal sebuah perusahaan akan sangat memengaruhi kinerja karyawan. Pengendalian internal secara keseluruhan menentukan bagaimana karyawan menjalani tugasnya dalam aktivitas operasional perusahaan, dengan begitu semakin baik pengendalian internal secara keseluruhan maka seharusnya semakin baik pula kinerja karyawannya (Santoso et al., 2019). Indikator pengendalian internal, antara lain (Mulyadi, 2020):

1) Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas yang merupakan kerangka pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan.

2) Sistem wewenang dan prosedur pencatatan.

Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap aset, utang, pendapatan, dan beban. Dalam organisasi, setiap transaksi hanya terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi tersebut.

3) Praktik yang sehat

Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi. Pembagian tanggung jawab fungsional dan sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang telah ditetapkan tidak akan terlaksana dengan baik jika tidak diciptakan cara-cara untuk menjamin praktik yang sehat dalam pelaksanaannya.

4) Karyawan yang sesuai dengan tanggung jawabnya.

Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya. Bagaimana pun baiknya struktur organisasi, sistem otorisasi dan prosedur pencatatan, serta berbagai cara yang diciptakan untuk mendorong praktik yang sehat, semuanya sangat bergantung kepada manusia yang melaksanakannya.

### **Tunjangan Kerja**

Tunjangan kerja merupakan penghargaan atas prestasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan. Menjaga serta mempertahankan semangat dan motivasi karyawan melalui pemberian hadiah dan pengakuan ini akan berdampak pada karyawan dengan memberikan kinerja terbaiknya atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan (Mediaty et al., 2023). Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang di berikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Indikator tunjangan kinerja adalah sebagai berikut (Iryani & Yulianto, 2022) :

1) Kesesuaian Tunjangan

2) Kecukupan tunjangan

3) Kepuasan tunjangan

4) Ketepatan waktu

### **METODE**

Populasi mengacu pada sekelompok objek atau orang tertentu dengan kuantitas dan kualitas tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Pusat Oleh-oleh GTT Kediri sebanyak 20 Karyawan. Sampel merupakan sebagai himpunan bagian dari sifat-sifat yang dimiliki suatu populasi. Oleh karena itu, suatu

elemen populasi dapat menjadi bagian dari sampel atau seluruh populasi. Terdapat banyak metode untuk pengambilan sampel, salah satunya adalah metode total sampling (Sugiyono, 2019). Untuk itu, sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah 20 karyawan Pusat Oleh-oleh GTT Kediri. Alasan peneliti menggunakan seluruh karyawan karena semua karyawan harus mengerti terkait teknologi yang diterapkan perusahaan, terutama pada bagian admin dan kasir, pada waktu tertentu karyawan rolling job desk karena menggantikan karyawan lain yang sedang libur, untuk itu keseluruhan karyawan diharuskan mengerti terkait teknologi termasuk menggunakan mesin kasir dan pembukuan.

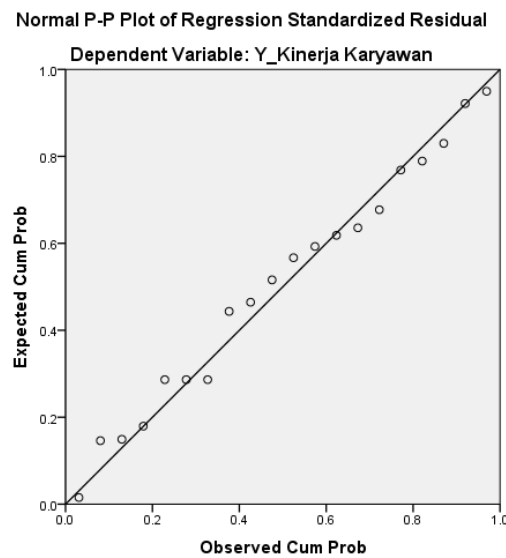
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sekaligus menguji pengaruh kausal antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk tidak hanya mengidentifikasi adanya hubungan statistik antara variabel-variabel yang diteliti, tetapi juga untuk mengevaluasi sejauh mana perubahan pada variabel independen seperti SIA, Pengendalian Internal, dan Tunjangan Kerja dapat memengaruhi Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, yang sebelumnya didahului dengan beberapa uji diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi, baru kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis yakni uji F dan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini melibatkan 20 responden dengan karakteristik demografi meliputi jenis kelamin dan usia. Berdasar jenis kelamin data tersebut menunjukkan jumlah responden laki-laki lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah responden perempuan yaitu 30% untuk laki-laki dan 70% untuk perempuan. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Pusat Oleh-oleh GTT Kediri adalah perempuan. Selanjutnya, jika dilihat dari karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa mayoritas usia responden yang paling tinggi adalah 18 s/d 25 tahun yaitu 16 orang dengan prosentase 80%, dan yang berusia 26 s/d 30 adalah 3 orang dengan prosentase 15%, yang berusia 30 s/d 35 adalah 2 orang dengan prosentase 10%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Pusat Oleh-oleh GTT Kediri adalah perempuan dengan usia 18 hingga 25 tahun.

Setelah menjelaskan tentang karakteristik demografi responden, maka berikutnya akan dijelaskan hasil uji statistik. Pertama, uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residu memiliki distribusi normal.

Tabel 1 Normalitas Data



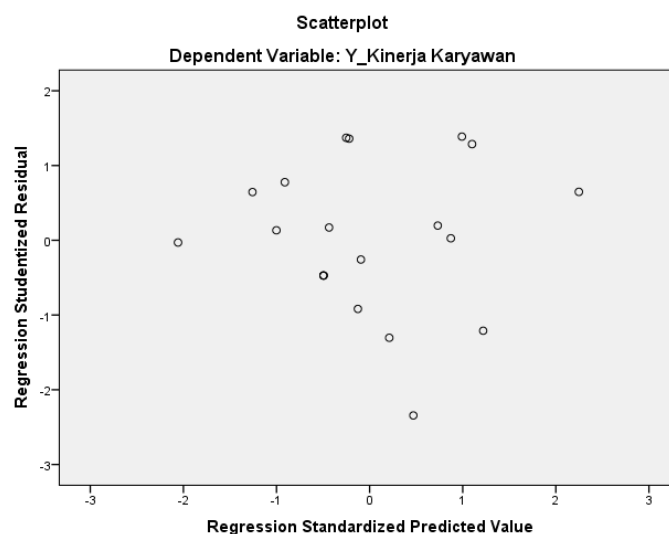
Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Gambar 1

#### Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1 hasil uji normalitas probability plots diketahui sebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada ketimpangan *variance* dari residual ke pengamatan yang lain pada model regresi. Model regresi yang layak adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar dan menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 2.



Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Gambar 2

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 diketahui pola *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun di bawah pada sumbu 0. sehingga diketahui dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikutnya adalah dilakukan uji linieritas, yang digunakan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan dapat dilihat melalui Nilai *Sig. Deviation From Linierity* > 0,05 berkesimpulan Uji Linieritas sudah terpenuhi (Ghozali, 2018). Hasil uji linieritas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1  
Hasil Uji Linieritas Variabel Sitem Informasi Akuntansi

| ANOVA Table                                       |                |                          |                |    |             |       |      |
|---------------------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
|                                                   |                |                          | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig. |
| X1_Sitem Informasi Akuntansi * Y_Kinerja Karyawan | Between Groups | (Combined)               | 88.669         | 7  | 12.667      | 1.691 | .202 |
|                                                   |                | Linearity                | 72.812         | 1  | 72.812      | 9.721 | .009 |
|                                                   |                | Deviation from Linearity | 15.857         | 6  | 2.643       | .353  | .895 |
|                                                   | Within Groups  |                          | 89.881         | 12 | 7.490       |       |      |
|                                                   | Total          |                          | 178.550        | 20 |             |       |      |

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Tabel 2  
Hasil Uji Linieritas Pengendalian Internal

|                                               |                |                          | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig. |
|-----------------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| X2_Pengendalian Internal * Y_Kinerja Karyawan | Between Groups | (Combined)               | 101.705        | 7  | 14.529      | 2.560 | .073 |
|                                               |                | Linearity                | 56.640         | 1  | 56.640      | 9.981 | .008 |
|                                               |                | Deviation from Linearity | 45.064         | 6  | 7.511       | 1.324 | .319 |
|                                               | Within Groups  |                          | 68.095         | 12 | 5.675       |       |      |
|                                               | Total          |                          | 169.800        | 20 |             |       |      |

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Tabel 3  
Hasil Uji Variabel Tunjangan Kerja

|                                                   |                   |                             | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig. |
|---------------------------------------------------|-------------------|-----------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| X3_Tunjang<br>an Kerja *<br>Y_Kinerja<br>Karyawan | Between<br>Groups | (Combined)                  | 197.121        | 7  | 28.160      | 4.650  | .010 |
|                                                   |                   | Linearity                   | 110.124        | 1  | 110.124     | 18.183 | .001 |
|                                                   |                   | Deviation from<br>Linearity | 86.998         | 6  | 14.500      | 2.394  | .093 |
|                                                   | Within Groups     |                             | 72.679         | 12 | 6.057       |        |      |
|                                                   | Total             |                             | 269.800        | 20 |             |        |      |

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai *signifikansi Deviation From Linierity* pada masing-masing variabel, yaitu variabel sistem informasi akuntansi 0,895, variabel pengendalian internal 0.319, variabel tunjangan kerja 0,093. Dari hasil tersebut menyatakan bahwa nilai *signifikansi Deviation From Linierity* lebih besar dari 0,05. Dengan demikian spesifikasi model yang digunakan sudah terpenuhi.

Uji Multikoleniaritas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Idealnya, sebuah regresi tidak mengalami multikolineritas di antara variabel bebasnya. Identifikasi multikolineritas dalam model regresi dilakukan dengan memeriksa hubungan antara variabel independent, yang ditunjukkan oleh nilai tolerance and variance inflation factor (VIF).

1. Jika nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolineritas pada penelitian tersebut
2. Jika nilai tolerance < 0,10 dan VIF > 10, maka dapat diartikan bahwa terjadi gangguan multikolineritas pada penelitian tersebut. Berdasarkan hasil pengujian multikolineritas, dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

| Coefficients <sup>a</sup>                 |                              |                         |       |
|-------------------------------------------|------------------------------|-------------------------|-------|
| Model                                     |                              | Collinearity Statistics |       |
|                                           |                              | Tolerance               | VIF   |
| 1                                         | X1_Sitem Informasi Akuntansi | .797                    | 1.254 |
|                                           | X2_Pengendalian Internal     | .197                    | 5.077 |
|                                           | X3_Tunjangan Kerja           | .213                    | 4.702 |
| a. Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan |                              |                         |       |

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui nilai *tolerance* dan VIF masing-masing variabel yaitu variabel sistem informasi akuntansi 0,797, variabel pengendalian internal 0,197, variabel tunjangan kerja 0,213 dan nilai VIF variabel sistem informasi akuntansi 1,254, variabel pengendalian internal 5,077, variabel tunjangan kerja 4,702. Dari hasil tersebut menyatakan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,0. Dengan demikian dalam model regresi ini tidak terdapat multikolineritas antar variabel independen.

Setelah melakukan uji asumsi klasik, kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis ui F dan uji t. Uji statistic F merupakan alat penting dalam statistika yang digunakan untuk menguji signifikansi dari hubungan antara satu variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen secara simultan dalam konteks analisis regresi. Pada penelitian ini hasil uji F dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 5  
Uji F (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Regression | 54.016         | 3  | 18.005      | 8.235 | .002 <sup>b</sup> |
| Residual   | 34.984         | 16 | 2.186       |       |                   |
| Total      | 89.000         | 19 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X3\_Tunjangan Kerja, X1\_Sitem Informasi Akuntansi, X2\_Pengendalian Internal

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji-F pada tabel 5 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan  $F_{hitung}$  8,235 nilai tersebut lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,007. Maka, hipotesis H0 ditolak dan H<sub>A</sub> diterima. Artinya variabel sistem informasi

akuntansi, pengendalian internal, tunjangan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh setiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel Coefficients, dapat dilihat bahwa:

Tabel 6  
Uji t (Uji Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model                        | t      | Sig. |
|------------------------------|--------|------|
| 1 (Constant)                 | 11.937 | .000 |
| X1_Sitem Informasi Akuntansi | 17.566 | .000 |
| X2 Pengendalian Internal     | 17.709 | .000 |
| X3_Tunjangan Kerja           | 17.678 | .000 |

a. Dependent Variable: Y1 Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan tabel 6, maka pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

1. Diperoleh nilai signifikansi variabel Sitem Informasi Akuntansi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan  $T_{hitung}$  17,566 nilai tersebut lebih besar dari  $T_{tabel}$  1,746. Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima. Artinya variabel Sitem Informasi Akuntansi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diperoleh nilai signifikansi variabel Pengendalian Internal sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan  $T_{hitung}$  17.709 nilai tersebut lebih besar dari  $T_{tabel}$  1,746. Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima. Artinya variabel Pengendalian Internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diperoleh nilai signifikansi variabel tunjangan kerja sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan  $T_{hitung}$  17.678 nilai tersebut lebih besar dari  $T_{tabel}$  1,746. Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima. Artinya variabel kepuasan pelanggan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

Berdasarkan analisis hasil dari hasil uji simultan dan parsial di atas, maka hasil pembahasan yang dijelaskan adalah sebagai berikut:

### Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Oleh-Oleh GTT Kediri

Berdasarkan Hasil uji-t diperoleh nilai probabilitas variabel sistem informasi akuntansi lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  dan mendapatkan nilai  $T_{hitung}$  17,566  $> T_{tabel}$  1,746. Sehingga dapat dikatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil pengujian regresi, variabel sistem informasi akuntansi memperoleh nilai positif yang berarti terjadi hubungan searah dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika Pusat Oleh-oleh GTT Kediri menggunakan sistem informasi akuntansi, maka dapat membantu kinerja karyawan lebih optimal sehingga akan membuat kerja jadi lebih efektif karena tidak perlu mencari-cari data secara manual dan meminimalisir kesalahan karena semua data tercangkup dalam sistem informasi terutama data keuangan per-periode. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pusat Oleh-oleh GTT Kediri harus menerapkan

sebuah sistem informasi yang dapat membantu kinerja karyawan lebih cepat dan efektif. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sopian & Suwartika, 2019); (Putra & Rochimah, 2022) yang menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Oleh-Oleh GTT Kediri**

Berdasarkan Hasil uji-t diperoleh nilai probabilitas variabel pengendalian internal lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  dan mendapatkan nilai  $T_{hitung} 17,709 > T_{tabel} 1,746$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil pengujian regresi, variabel pengendalian internal memperoleh nilai positif yang berarti terjadi hubungan searah dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif pengendalian internal yang diterapkan manajemen Pusat Oleh-oleh GTT Kediri, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan di Pusat Oleh-oleh GTT Kediri. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pusat Oleh-oleh GTT Kediri menerapkan pengendalian internal terhadap karyawan sesuai dengan prosedur perusahaan dan koordinasi yang jelas terhadap karyawannya sehingga kinerja karyawan juga pasti meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sopian & Suwartika, 2019); (Iman nugroho et al., 2024); Swahyuni & Adnantara, 2020); (Mustopa et al., 2022) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Oleh-oleh GTT Kediri**

Berdasarkan Hasil uji-t diperoleh nilai probabilitas variabel tunjangan kerja lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  dan mendapatkan nilai  $T_{hitung} 17,678 > T_{tabel} 1,746$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa tunjangan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil pengujian regresi, variabel tunjangan kerja memperoleh nilai positif yang berarti terjadi hubungan searah dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kerja yang diberikan perusahaan Pusat Oleh-oleh GTT Kediri sudah sesuai dengan harapan karyawan sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan yang semakin meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pusat Oleh-oleh GTT Kediri harapan karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang meningkat karena termotivasi terhadap bonus dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Iryani & Yulianto, 2022); (Najoran et al., 2018) dan (Mustopa et al., 2022) yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Hasil uji-F diperoleh nilai probabilitas variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, tunjangan kerja lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu  $0,002 < 0,05$  dan mendapatkan nilai  $F_{hitung} 8,235 > F_{tabel} 3,23$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, tunjangan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 70,2% yang artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dan sisanya 29,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut, Pusat Oleh-oleh GTT Kediri terlihat bahwa senantiasa menerapkan sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, tunjangan kerja yang sesuai harapan karyawannya, sehingga

dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang lebih efektivitas dan optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Sopian & Suwartika, 2019); (Ismail & Sudarmadi, 2019) yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi signifikan oleh variabel sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal. Penelitian lainnya yang juga menyebutkan loyalitas pelanggan dipengaruhi oleh faktor tunjangan kerja (Iryani & Yulianto, 2022); (Najoran et al., 2018) dan (Mustopa et al., 2022).

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, tunjangan kerja terhadap kinerja karyawan di Pusat Oleh-oleh GTT Kediri. Mengacu pada rumusan masalah penelitian yang disusun dan analisis data yang diperoleh dari pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Secara parsial sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pusat Oleh-oleh GTT Kediri, dengan hasil perhitungan nilai Sig. 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai  $T_{hitung} 17,566 > T_{tabel} 1,746$ , sehingga  $H_1$  Diterima. Artinya, apabila semakin baik perusahaan menerapkan sistem informasi akuntansi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan terhadap perusahaan.
2. Secara parsial pengendalian internal signifikan terhadap kinerja karyawan di Pusat Oleh-oleh GTT Kediri, dengan hasil perhitungan nilai Sig. 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai  $T_{hitung} 17,709 > T_{tabel} 1,746$ , sehingga  $H_2$  Diterima. Artinya, semakin baik dan optimal perusahaan dalam menerapkan pengendalian internal terhadap karyawannya, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan terhadap perusahaan.
3. Secara parsial tunjangan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pusat Oleh-oleh GTT Kediri, dengan hasil perhitungan nilai Sig. 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai  $T_{hitung} 17,678 > T_{tabel} 1,998$ , sehingga  $H_3$  Diterima. Artinya, jika perusahaan memberikan tunjangan yang sesuai dengan harapan karyawannya, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan terhadap perusahaan.
4. Secara simultan sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, tunjangan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pusat Oleh-oleh GTT Kediri dengan hasil perhitungan nilai Sig. 0,002 kurang dari 0,05 dan nilai  $F_{hitung} 8,235 > F_{tabel} 3,007$ , sehingga  $H_4$  Diterima. Artinya, sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, tunjangan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
  - a. Menerapkan sistem informasi akuntansi sesuai dengan standar akuntansi yang berkala. Agar kinerja karyawannya menjadi lebih cepat, efektif dan optimal.
  - b. Menerapkan pengendalian internal yang positif agar kinerja karyawan tetap optimal dan bisa meningkat karena dipengaruhi oleh internal pekerjaan yang positif.

- c. Memberikan dan mempertahankan tunjangan kinerja pada karyawannya, agar karyawan termotivasi untuk lebih giat bekerja dan dapat mengoptimalkan kinerjanya.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian lanjutan, khususnya dibidang kajian yang sama. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas variabel penelitian yang lain seperti peran auditor internal, analisis rasio keuangan, manajemen risiko keuangan dan lain sebagainya sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih luas. Hal ini diusulkan karena telah terbukti bahwa variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, tunjangan kerja memiliki dampak 70,2% terhadap kinerja karyawan, sehingga faktor yang lainnya perlu dikaji.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Kami sampaikan terima kasih kepada kepada almamater dan seluruh pihak yang mendukung terselesaikan penelitian ini. Selain itu kepada kepada Dosen pembimbing, yang dengan sabar memberi petunjuk juga arahan demi terselesaikannya penelitian ini.

### REFRENSI

- Aldo. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Rumah Makan. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 57–63.
- Febrianto, W. (2023). *Analisis Sistem Pengendalian Manajemen Penjualan Pada Pt. Sriwijaya Boga Rasa Cabang Palembang Icon*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husaini, R. N., & Sutarna, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75. <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>
- Iman nugroho, M., F Firdaus, V., Muksin, A., SUhaimi, A. R., & Awaludin, M. (2024). Pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada showroom bengkel dan suku cadang auto2000 daan mogot jakarta barat. *Jurnal Mitra Manajemen*, 15(2).
- Iryani, I., & Yulianto, H. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO: Journal of ...*, 5(1), 343–354.
- Ismail, F. F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Beton Elemen Persada. *JASa ( Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi )*, 11(2), 40–53. <https://doi.org/10.37151/jsma.v11i2.5>
- Kasmir. (2020). *Analisis Laporan Keuangan*. Rajawali Pers.
- Mediaty, Usman, A., Kunna, A. R. A., Farahyanti, N. I., & Bakri, R. M. S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Melati Bakery. *Economic and Digital Business Review*, 4(1),

86-90.

- Mooduto, F. R., Tuli, H., & Husain, S. P. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 168-174.
- Mulyadi. (2020). *Pengendalian Internal, Unsur Pengendalian Internal Persediaan*. Erlangga.
- Mustopa, Y., Astuti H, M., & Sukmasari, D. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 27(1), 47-54. <https://doi.org/10.23960/jak.v27i1.299>
- Putra, R. J., & Rochimah, D. (2022). Pengaruh Intervensi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(3), 2989-3005. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.938>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14-25.
- Santoso, B., Sarwono, A. E., & Saptantinah, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan di UMKM Batu Alam Area Sukoharjo). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 02(02), 675-687.
- Sopian, D., & Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(2), 40-53. <https://doi.org/10.37151/jsma.v11i2.5>