

Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh:

Jihan Sri Ayu Almeida¹⁾, Said Mahdani²⁾, Rimal Mahdani³⁾, Linda Rahmazaniati⁴⁾, Cut Widy Aulia Putri⁵⁾
^{1,2,3,4,5)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teuku Umar, Indonesia

Email: jihansriayualmeida@gmail.com¹⁾

RIWAYAT ARTIKEL:

Artikel Masuk: 12 Agustus 2025

Artikel Diterima: 21 Desember 2025

Copyright (c) 2025 JAKU E-Journal



ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of implementing the accounting information system and internal control system on employee performance in Islamic banking. The phenomenon of system disruptions and the existence of a research gap in previous studies underlie this study. Data were collected through questionnaires distributed to 24 employees of PT Bank Syariah Indonesia, Meulaboh Branch Office, using a saturated sampling technique and analyzed using multiple linear regression. The results show that the implementation of the accounting information system has a positive and significant effect on employee performance, while the internal control system has no significant partial effect. Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance, with a contribution of 37 percent. These results provide practical implications for Islamic banks to prioritize system integration, user competency development, and technology-based process optimization to improve employee performance sustainability.

Keywords: Accounting Information System; Internal Control System; Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh implementasi sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah. Fenomena gangguan sistem dan adanya research gap pada hasil penelitian terdahulu melatarbelakangi studi ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 24 karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Meulaboh menggunakan teknik sampling jenuh dan dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan implementasi sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan sistem pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 37 persen. Hasil ini memberikan implikasi praktis bagi bank syariah untuk memprioritaskan integrasi sistem, pengembangan kompetensi pengguna, dan optimasi proses berbasis teknologi untuk meningkatkan keberlanjutan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi; Sistem Pengendalian Internal; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi global tidak terlepas dari peran strategis sektor keuangan yang berfungsi sebagai fondasi utama dalam menggerakkan berbagai aktivitas ekonomi. Perbankan, sebagai salah satu pilar utama sektor keuangan, memainkan peran penting dalam menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali melalui berbagai bentuk pembiayaan. Dalam konteks ini, munculnya perbankan syariah sebagai alternatif sistem keuangan telah menandai pergeseran orientasi masyarakat terhadap prinsip-prinsip keuangan yang tidak hanya berorientasi pada profitabilitas, tetapi juga menjunjung tinggi nilai keadilan, transparansi, dan etika (Umida *et al.*, 2024).

Perbankan syariah di Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam dua dekade terakhir. Berbagai inovasi berbasis akad syariah seperti wadiah, mudharabah, musyarakah, murabahah, salam, dan istishna semakin memperluas akses masyarakat terhadap layanan keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam (Amin *et al.*, 2023). Merger tiga bank syariah besar, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah ke dalam satu entitas bernama PT Bank Syariah Indonesia Tbk. (BSI), yang resmi beroperasi pada Februari 2021 berdasarkan persetujuan OJK, menjadi tonggak penting dalam memperkuat posisi perbankan syariah di tingkat nasional dan global. BSI hadir dengan visi menyediakan solusi keuangan syariah yang inklusif dan terintegrasi, serta mendorong akselerasi ekonomi umat (Bank Syariah Indonesia, 2023).

Namun demikian, keberadaan BSI sebagai bank syariah terbesar di Indonesia tidak serta-merta terbebas dari berbagai tantangan. Selain harus bersaing dengan bank konvensional yang telah lama menguasai pasar, BSI juga dihadapkan pada persoalan internal, khususnya dalam hal sistem informasi dan teknologi digital (Sari *et al.*, 2024). Salah satu kendala utama adalah gangguan jaringan pada *core banking system* Temenos T24 yang berdampak langsung pada proses transaksi dan menurunkan tingkat kepuasan nasabah. Permasalahan ini mengindikasikan pentingnya penguatan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal untuk menjaga efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Selama masa magang, peneliti memiliki kesempatan untuk mengamati langsung berbagai aktivitas dan permasalahan

yang terjadi, seperti gangguan pada *core banking system* Temenos T24 dan keterbatasan sistem informasi akuntansi yang sering mempengaruhi produktivitas karyawan. Pengalaman ini memberikan wawasan mendalam terkait kendala operasional yang dihadapi oleh karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Meulaboh, khususnya dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan. Untuk mendukung hal ini, pemanfaatan teknologi sistem informasi akuntansi yang relevan sangat diperlukan. Sistem yang andal tidak hanya membantu karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu, tetapi juga memberikan informasi yang akurat, bebas dari kesalahan atau bias, serta mencerminkan kondisi dan aktivitas yang sebenarnya. Pemanfaatan sistem informasi akuntansi yang optimal dapat meningkatkan pengetahuan pengguna dan memberikan kepuasan dalam penggunaan sistem. Semakin baik pemanfaatannya, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan (Maesaroh *et al.*, 2018).

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi terkait pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Beberapa studi seperti yang dilakukan oleh Wijaya dan Priono (2022), Rampengan (2022), serta Lestari *et al.*, (2023) menemukan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, Saraswati (2021), Hestiana *et al.* (2023), dan Sarifuddin (2023), menemukan bahwa sistem informasi akuntansi tidak selalu berpengaruh secara signifikan, bahkan dapat berdampak negatif apabila implementasinya tidak didukung oleh pemahaman dan pelatihan yang memadai. Selanjutnya, Fitriana N (2021) menemukan hasil bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan yang kontradiktif tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian hasil (*research gap*) yang penting untuk diteliti lebih lanjut, terutama dalam konteks perbankan syariah yang masih relatif terbatas dijadikan objek kajian. Penelitian ini berupaya untuk mengisi kekosongan tersebut dengan fokus pada BSI KC Meulaboh. Kebaruan (*novelty*) pada penelitian ini terdapat pada pendekatan, dan objek penelitian yang digunakan. Berbeda dengan sebagian besar

penelitian sebelumnya yang berfokus pada sektor perbankan konvensional dan perusahaan manufaktur, penelitian ini menitikberatkan pada perbankan syariah yang memiliki karakteristik tersendiri dalam penerapan prinsip-prinsip akuntansi dan tata kelola.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi untuk mengkaji secara lebih mendalam bagaimana implementasi sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal berkontribusi terhadap kinerja karyawan pada sektor perbankan syariah, khususnya di lingkungan BSI KC Meulaboh. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi peningkatan efisiensi kerja melalui optimalisasi sistem informasi dan penguatan pengendalian internal di lembaga keuangan syariah.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dirumuskan bahwa penelitian ini ingin menjawab beberapa permasalahan utama terkait pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Permasalahan pertama yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah implementasi sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Meulaboh. Permasalahan kedua adalah apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di institusi yang sama. Selanjutnya, permasalahan ketiga yang ingin dijawab adalah apakah implementasi sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja perbankan syariah tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh implementasi sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Meulaboh. Tujuan khusus dari penelitian ini meliputi upaya untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi secara parsial terhadap kinerja karyawan, menganalisis peran sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan, serta mengevaluasi pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kerja karyawan di sektor perbankan syariah.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis maupun

teoritis. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh manajemen PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Meulaboh sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam pengembangan sistem informasi akuntansi yang lebih terintegrasi dan pengendalian internal yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, temuan dari penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja yang lebih tepat sasaran. Dari sisi akademis, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya kajian ilmiah di bidang sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan manajemen kinerja, khususnya dalam konteks perbankan syariah yang masih relatif kurang mendapat perhatian dalam literatur empiris.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1. Teori Agensi (*Agency Cost*)

Penelitian ini menggunakan teori agensi sebagai *grand theory*, dimana manajer (*agen*) meyakinkan investor (*principal*) bahwa karyawan dapat berperilaku baik tanpa penyelewengan. Pengendalian internal bertujuan mengurangi konflik keagenan melalui mekanisme efektif, yang diharapkan dapat menurunkan biaya keagenan dan memungkinkan manajer meningkatkan kinerja serta mencapai target. Jensen dan Meckling (1976) mendefinisikan teori agensi adalah hubungan keagenan sebuah kontrak antara manajer (*agen*) dengan investor (*principal*), terjadinya konflik kepentingan antara pemilik dengan *agen* karena kemungkinan *agen* bertindak tidak sesuai dengan kepentingan *principal*, sehingga memicu biaya keagenan (*agency cost*).

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas pekerjaan. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan (Nugroho *et al.*, 2019). Primawanti (2022) mengungkapkan kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja, yang mencerminkan tingkat tanggung jawab yang diemban. Penilaian kinerja juga mempertimbangkan faktor-faktor seperti pendidikan, inisiatif, inspirasi, dan motivasi kerja. Kinerja yang baik memberikan umpan balik

kepada perusahaan dan juga kepada karyawan. Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan, Moehariono (2012) mengidentifikasi beberapa indikator penting yaitu; Efektifitas, Efisiensi, Kualitas, Kesesuaian dan ketepatan waktu, Produktifitas, dan Keselamatan kerja.

2.3 Sistem Pengendalian Internal

Hayes (2005) mengungkapkan bahwa pengendalian internal menurut *Commite of Sponsoring Organization Treadway Commision* (COSO) merupakan suatu proses yang didalamnya memerlukan peran dewan direksi, manajemen, dan personal lainnya, yang dibuat untuk memberikan jaminan terhadap pencapaian dari tujuan suatu perusahaan secara wajar. Proses ini dirancang untuk memberikan jaminan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, dengan fokus pada efektivitas dan efisiensi operasi, serta kepatuhan terhadap hukum yang berlaku, guna melindungi aset dari penyalahgunaan. Lestari *et al.* (2023) mengungkapkan bahwa pengendalian internal dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan teknologi informasi. Keduanya berperan penting dalam mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya.

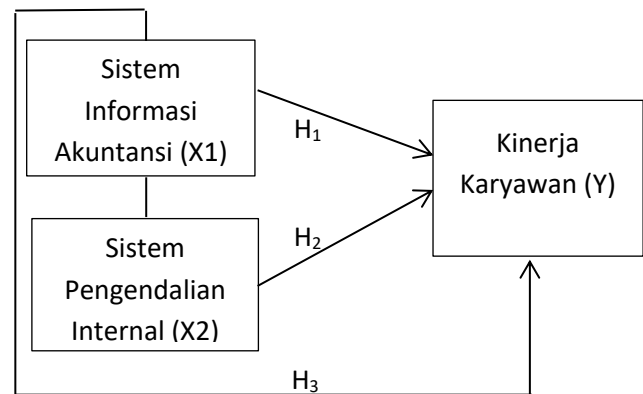
Kerangka kerja pengendalian internal COSO seperti yang diungkapkan oleh Diana (2011) terdiri dari lima komponen yang saling terkait dan memiliki peran penting dalam menciptakan sistem pengendalian internal yang efektif yaitu; Lingkungan Pengendalian (*control environment*), Penilaian Risiko (*risk essessment*), Aktivitas pengendalian (*control activities*), Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*), Pemantauan (*Controlling*).

2.4 Sistem Informasi Akuntansi

Ismail dan Sudarmadi (2019) sistem informasi akuntansi mencakup pencatatan, perangkuman, dan penyimpanan semua transaksi, baik keuangan maupun non-keuangan, sehingga memungkinkan manajemen dan pemangku kepentingan untuk menganalisis kinerja bisnis dan merumuskan kebijakan di masa mendatang. Sistem informasi akuntansi merupakan elemen penting dalam pengelolaan keuangan suatu perusahaan, dan terdiri dari enam komponen utama. Romney dan Steinbart (2015), komponen-komponen tersebut yaitu; Individu/ Pengguna SIA, Akurasi Data, Output SIA, Software, Hardware, dan Keandalan Sistem.

Hertati dan Safkaur (2020) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berfungsi untuk memberikan informasi kepada pengguna yang ingin meningkatkan kesejahteraan mereka melalui tujuan perusahaan. Husni (2023) menambahkan bahwa sistem informasi akuntansi yang dirancang dengan baik dapat bermanfaat dalam membantu dan menambah nilai bagi suatu perusahaan, dengan memberikan manfaat seperti; meningkatkan kualitas produk dan layanan (jasa), menurunkan biaya, meningkatkan efisiensi, berbagi pengetahuan, meningkatkan struktur pengendalian internal, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk membuat keputusan.

2.5 Model Penelitian



Gambar.1 Model Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Hasanuh (2019) mengungkapkan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menggunakan sistem informasi akuntansi yang handal karena dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh pengguna dalam proses pengambilan keputusan bisnis. Bagi suatu perusahaan, sistem informasi akuntansi dibangun dengan tujuan utama untuk mengolah data akuntansi dari berbagai sumber menjadi informasi akuntansi yang dibutuhkan oleh berbagai penggunanya.

Menurut Teori Agensi yang menjadi landasan, implementasi sistem informasi akuntansi (SIA) berperan sebagai mekanisme kontrol yang membantu mengurangi asimetris informasi antara agen dan principal. Sistem informasi akuntansi menyediakan transparansi dan akuntabilitas dalam pengolahan transaksi, sehingga meminimalisir peluang agen melakukan tindakan oportunistik yang bertentangan dengan

kepentingan principal (Jensen & Meckling 1976). Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Wijaya dan Priono (2022), Rampengan (2022) serta Lestari et al. (2023) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat ditarik sebuah kesimpulan hipotesis yakni.

H₁: Implementasi sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sistem Pengendalian Internal menurut Teori Agensi adalah mekanisme penting yang bertujuan untuk mengawasi, membatasi, dan mengarahkan tindakan agen agar tidak menyimpang dari kepentingan principal. Pengendalian yang kuat mencegah terjadinya kecurangan, kelalaian, dan penyalahgunaan wewenang (Jensen & Meckling 1976). Pengendalian yang efektif membantu karyawan menjalankan tugas dengan baik, mencegah kecurangan, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dukungan empiris yang kuat menunjukkan bahwa SPI berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, seperti hasil penelitian oleh Wijaya dan Priono (2022), Rampengan (2022), Saraswati (2021), Hestiana et al. (2023) serta Sarifuddin (2023). Maka, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Implementasi SIA dan SPI menurut Teori Agensi adalah memperkuat pengawasan terhadap tindakan agen dan mendorong pencapaian tujuan perusahaan. Keduanya merupakan bagian dari sistem pengendalian manajerial yang mempersempit ruang gerak tindakan menyimpang oleh agen dan meningkatkan efisiensi, keandalan, serta akuntabilitas operasional (Jensen & Meckling 1976). Berbagai penelitian seperti Wijaya dan Priono (2022), Sarifuddin (2023) juga menyimpulkan bahwa SIA dan SPI secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₃: Implementasi sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Investigasi

Jenis investigasi dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2019) mendefinisikan metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada

populasi atau sampel tertentu dan menggunakan pengumpulan data dengan instrument, penelitian dengan analisis data yang bersifat statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dan penelitian ini bersifat kausal. Cooper dan Schindler (2014) mendefinisikan metode kausal adalah metode yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat, dimana berdampak terhadap variabel independen dan dependen.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Meulaboh. Penelitian ini menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, metode ini biasanya diterapkan pada populasi yang kecil, kurang dari 30 orang, untuk menghasilkan kesimpulan dengan tingkat kesalahan yang minimal (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini seluruh anggota populasi yang berjumlah 24 karyawan yang menggunakan sistem informasi akuntansi dijadikan sampel penelitian.

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y) dan variabel independen adalah Implementasi Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Sistem Pengendalian Internal (X2).

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer sebagai data utama dengan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan , untuk mengukur data yang dianalisis melalui kuesioner setiap responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan setiap jawaban per item menggunakan *skala likert* dengan pilihan jawaban dari sangat positif sampai sangat negatif, dengan jawaban tersebut dapat diberi skor dari 1 sampai dengan 5.

3.5 Metode Analisis

Metode analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Selanjutnya menguji hipotesis, sebelum melakukan uji hipotesis, data diuji melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan serangkaian uji asumsi klasik yang

meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Persamaan matematis untuk hubungan yang dihipotesiskan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Statistik

Deskriptif statistik dari 24 responden dalam penelitian ini hanya menggunakan nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Dapat dilihat pada tabel 1. dibawah ini berdasarkan hasil analisis deskriptif statistik variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif Statistik

	N	Min	Max	Mean	Std.Deviation
SIA (X1)	24	24	30	27.25	2.541
SPI (X2)	24	18	25	22.46	2.670
Kinerja	24	22	30	27.25	3.207
Karyawan (Y)					
Valid N (listwise)	24				

Sumber : Data Olahan SPSS versi 26 (2025)

Variabel Sistem Informasi Akuntansi (SIA) Rata-rata skor berada pada kategori tinggi dengan persebaran data yang rendah. Hal ini mencerminkan bahwa responden secara umum menilai sistem informasi akuntansi yang digunakan sudah baik dalam hal keakuratan, kemudahan akses, dan keandalan. Variabel Sistem Pengendalian Internal (SPI) meskipun SPI dinilai cukup baik oleh responden, variasi skor sedikit lebih besar dibandingkan SIA.

Hal Ini mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan persepsi atau pelaksanaan di lapangan. Hal ini mendukung dugaan bahwa pengendalian internal masih bersifat administratif, belum sepenuhnya diinternalisasi sebagai bagian dari budaya kerja. Selanjutnya variabel Kinerja karyawan berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Namun, adanya sedikit variasi skor menunjukkan bahwa produktivitas masih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti beban kerja, motivasi, dan dukungan sistem.

4.2 Uji Instrumen Data

4.2.1 Uji Validitas Data

Diamondalisa *et al.* (2022) mengemukakan bahwa uji validitas menunjukkan seberapa baik suatu alat ukur digunakan untuk mencapai sasaran, semakin valid suatu alat uji semakin dekat sasarnya atau menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Kemudian data dapat dikatakan valid jika nilai signifikan korelasi pearson dan begitu pula sebaliknya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data

Item Pertanyaan (Pearson Correlation 0,05)	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Ket
Implementasi Sistem Informasi Akuntansi (X1)			
X _{1.1}	0.697	0.404	Valid
X _{1.2}	0.754	0.404	Valid
X _{1.3}	0.754	0.404	Valid
X _{1.4}	0.908	0.404	Valid
X _{1.5}	0.493	0.404	Valid
X _{1.6}	0.815	0.404	Valid
Sistem Pengendalian Internal (X2)			
X _{2.1}	0.936	0.404	Valid
X _{2.2}	0.928	0.404	Valid
X _{2.3}	0.928	0.404	Valid
X _{2.4}	0.936	0.404	Valid
X _{2.5}	0.737	0.404	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0.901	0.404	Valid
Y.2	0.879	0.404	Valid
Y.3	0.952	0.404	Valid
Y.4	0.952	0.404	Valid
Y.5	0.912	0.404	Valid
Y.6	0.901	0.404	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26 (2025)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh item pada 394robanc SIA (X1), SPI (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai korelasi (r_{hitung}) yang lebih besar dari r_{tabel}, serta bernilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner valid, artinya butir-butir pernyataan telah dipahami dengan baik oleh responden dan mampu merepresentasikan masing-masing indikator 394robanc. Validitas item yang tinggi juga mencerminkan bahwa 394robanc penelitian ini relevan dengan konteks empiris di lapangan, sehingga data yang dihasilkan dapat diandalkan untuk menjelaskan hubungan antar 394robanc. Hal ini penting

sebagai dasar untuk melanjutkan ke tahap analisis selanjutnya, seperti uji reliabilitas dan regresi.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Diamonalisa *et al.* (2022) uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil kuesioner konsisten jika pengukuran dilakukan berulang kali. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan seberapa dapat dipercaya alat ukur yang digunakan. Suatu 395robanc dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Hasil pengujiannya disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	N of Items	c395robanch	Alpha
Implementasi SIA (X1)	6	0.797	Reliabel
SPI (X2)	5	0.926	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6	0.945	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26 (2025)

Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini reliabel, artinya item-item pertanyaan pada masing-masing variabel telah menunjukkan konsistensi internal yang tinggi. Tingkat reliabilitas yang kuat memberikan keyakinan bahwa data yang dikumpulkan dapat dipercaya untuk mewakili persepsi responden secara stabil. Hal ini menjadi dasar yang penting dalam melakukan analisis lanjut, karena hasil yang diperoleh berasal dari instrumen yang konsisten dan sesuai konteks. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria instrumen ilmiah yang baik, sebagaimana disyaratkan dalam penelitian kuantitatif berbasis angket.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk penggunaan uji analisis statistik parametrik dimana data yang dimiliki harus terdistribusi secara normal dengan menggunakan uji *Kolmogrof- Smirnov* dengan nilai (*sig*) > 0,05, maka uji normalitas terpenuhi dan sebaliknya jika nilai (*sig*) < 0,05 maka uji normalitas tidak dapat terpenuhi. Pada penelitian

ini menggunakan *One Sample Kolmogrof- Smirnov Test* (Diamonalisa *et al.*,2022).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data

One Sample Kolmogrof-Smirnov Test		
Understandardized Residual		
N		24
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.54475648
Most	Absolute	.136
Extreme	Positive	.085
Differences	Negatif	-.136
Test Statistic		.136
Asymp.Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

c. Lilliefors Significance Correction

d. This is a lower bound of the true significance

Sumber : Data Diolah oleh Spss versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil dari pengujian *One Sample Kolmogrof-Smirnov Test* pada tabel 4. menunjukkan bahwa uji normalitas data telah terpenuhi dan terdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Selanjutnya, untuk melihat model regresi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Value Inflation Factor (VIF)* dimana, jika VIF >10 artinya terjadi multikolinearitas dan sebaliknya jika VIF <10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Diamonalisa *et al.*,2022). Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini :

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
SIA	0.986	1.014
SPI	0.986	1.014

a. Dependen Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS Versi 26 (2025)

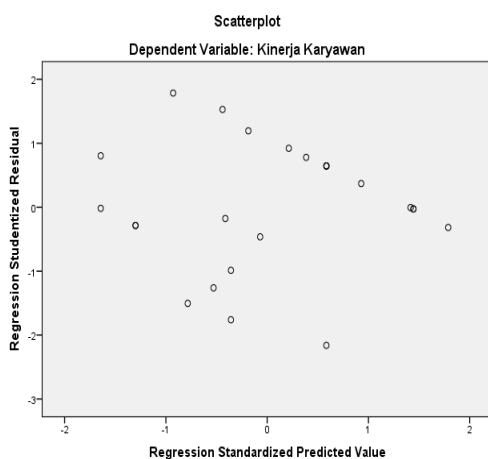
Berdasarkan hasil pengujian uji multikolinearitas pada tabel 5. menunjukkan bahwa pada variabel Implementasi Sistem Informasi Akuntansi dan pada variabel Sistem

Pengendalian Internal kedua variabel tersebut tidak terjadi masalah multikolinearitas dikarenakan nilai VIF < 10.

4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual memiliki varian yang sama atau tidak (homoskedastisitas). Pengujian dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Dimana, dasar analisisnya adalah : 1) Jika terdapat pola tertentu (misalnya bergelombang, menyempit, atau melebar), maka mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas. 2) Sebaliknya, jika titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Diamonalisa *et al.*,2022). Hasil pengujian scatterplot dapat dilihat pada Gambar 2 berikut.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah oleh SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 2, titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak dan tersebar di atas dan di bawah sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan implementasi sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini untuk dapat membuktikan adanya pengaruh implementasi sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dan untuk menguji keseluruhan hipotesis dengan menggunakan

model regresi linear berganda. Adapun hasil uji regresi menggunakan SPSS versi 26 yang ditunjukkan pada tabel 8. dibawah ini :

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	t	Sig.
(Constant)	15.032	2.089	0.049
SIA	0.725	3.293	0.003
SPI	-0.335	-1.601	0.124
R Square	0.370		
Sig.F			0.008

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26 (2025)

X1 : Nilai koefisien X1 (Impelementasi Sistem Informasi Akuntansi), yang berarti setiap peningkatan X1 maka akan meningkatkan Y dengan asumsi variabel bebas lainnya (X2) konstan. Jika variabel implementasi sistem informasi akuntansi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

X2 : Nilai koefisien X2 variabel Sistem Pengendalian Internal (X₂) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara sistem pengendalian internal dengan kinerja karyawan (Y). Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel sistem pengendalian internal, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap (dalam hal ini Sistem Informasi Akuntansi), akan menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan.

4.4.2 Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada berkisar antara 0 sampai dengan 1. Jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka semakin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel dependen yang diukur dengan nilai *R Square* (Ghozali,2018).

Tabel 8. menunjukkan bahwa nilai *R Square* dalam penelitian ini untuk variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Sistem Pengendalian Internal (X2). Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja dan menegaskan bahwa model tetap cukup relevan setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas, sehingga hasil estimasi lebih akurat dan tidak bias.

Secara teoritis, Sistem Informasi Akuntansi yang diterapkan dengan baik mampu menyediakan informasi yang tepat, akurat, dan relevan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Romney dan Steinbart (2015) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berperan penting dalam mendukung efisiensi dan efektivitas pengambilan keputusan serta operasional perusahaan.

4.4.3 Uji Parsial (T)

Sugiyono (2019) Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh antara implementasi sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal yang digunakan dalam penelitian secara individual mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial.

Tabel 2. menunjukkan hasil uji hipotesis secara parsial, dapat disimpulkan bahwa implementasi sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem informasi akuntansi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, sistem pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga keberadaannya dalam model tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.4.4 Uji Simultan (F)

Sugiyono (2019) uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Tabel 2. menunjukkan hasil uji hipotesis secara simultan, dimana disimpulkan bahwa implementasi sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan ketika diuji secara simultan.

4.5 Pembahasan Penelitian

Temuan dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan kerangka teori agensi (Jensen dan Meckling, 1976) yang menekankan pentingnya transparansi melalui sistem informasi akuntansi (SIA) dan kontrol melalui sistem

pengendalian internal (SPI) untuk mengurangi konflik kepentingan antara pihak manajemen dan pemilik (*principal dan agent*).

4.5.1 Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa implementasi sistem informasi akuntansi (SIA) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan seperti pada tabel 8. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan SIA di lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan. Data kuesioner mendukung hal tersebut. Mayoritas responden memberikan skor tinggi pada indikator akurasi data, keandalan sistem, dan kemudahan akses informasi, sebagaimana terlihat pada Tabel 2. Hal ini menunjukkan bahwa informasi keuangan yang tersedia akurat, cepat, dan mudah diakses oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Sesuai dengan teori agensi, SIA meningkatkan transparansi, sehingga mengurangi asimetri informasi antara pihak manajemen dan karyawan. Transparansi ini memungkinkan manajemen memantau pekerjaan karyawan lebih objektif, sementara karyawan bekerja berdasarkan informasi yang jelas, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wijaya dan Priono (2022) yang menemukan bahwa SIA secara signifikan meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, Rampengan (2022) juga menyatakan bahwa SIA memfasilitasi penyelesaian tugas lebih cepat dan akurat, yang berdampak positif pada kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa SPI tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan seperti pada tabel 8. Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan SPI belum sepenuhnya memberikan dampak nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang saling berkaitan, baik secara teknis maupun non-teknis. Meskipun data kuesioner menunjukkan rata-rata persepsi positif ini tampaknya tidak diikuti oleh pengaruh langsung terhadap hasil kerja. Pertama, terdapat indikasi bahwa karyawan hanya menjalankan prosedur kontrol sebagai rutinitas administratif, bukan bagian dari strategi kerja yang terintegrasi. Kedua, pengendalian internal

cenderung bersifat struktural dan prosedural, berfungsi lebih sebagai alat pencegah kesalahan dan kecurangan dibanding sebagai pendorong produktivitas. Pada praktik sehari-hari, kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, beban kerja, komunikasi tim, dan dukungan teknologi. Ketiga, kemungkinan lain adalah belum optimalnya sosialisasi dan pelatihan terkait SPI, sehingga karyawan belum sepenuhnya mengimplementasikannya secara efektif. Temuan ini sejalan dengan Fitriana N (2021) yang menyatakan bahwa kurangnya internalisasi SPI dalam budaya kerja menghambat kontribusinya terhadap peningkatan kinerja. Dalam konteks teori agensi, SPI yang tidak diinternalisasi dengan baik tidak mampu menjalankan fungsinya secara optimal sebagai mekanisme pengendalian perilaku agen.

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

Hasil ini menunjukkan bahwa implementasi Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan Sistem Pengendalian Internal (SPI) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan seperti pada tabel 2. yang berarti bahwa kombinasi kedua variabel mampu menjelaskan hampir setengah dari variasi kinerja karyawan di lingkungan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Meulaboh. Meskipun SPI tidak signifikan secara parsial, secara simultan keberadaannya tetap berperan dalam mendukung fungsi SIA sebagai sistem kerja yang lebih terintegrasi. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja optimal karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh informasi yang cepat dan akurat, tetapi juga oleh struktur kerja yang terkontrol dan terdokumentasi. Pada perspektif teori agensi, transparansi dari SIA mengurangi asimetri informasi, sedangkan pengendalian dari SPI berperan menjaga kepatuhan dan mengawasi tindakan agen. Kombinasi keduanya menjadi mekanisme yang saling melengkapi dalam mengurangi potensi konflik antara manajemen dan karyawan.

Hasil ini juga sejalan dengan Lestari et al., (2023) yang menekankan bahwa kolaborasi antara sistem pengendalian internal dan sistem informasi yang efektif berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan pencapaian target kerja. Dengan demikian, efektivitas SIA sebagai alat transparansi dan SPI sebagai sistem

pengawasan internal akan lebih berdampak jika diimplementasikan secara bersamaan dan konsisten, serta ditunjang dengan budaya organisasi yang mendukung pelaksanaan sistem tersebut.

5. KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa implementasi sistem informasi akuntansi (SIA) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Meulaboh, mendukung hipotesis bahwa SIA, melalui keandalan sistem seperti Temenos T24, meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, sistem pengendalian internal (SPI) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan namun, ketika diuji secara simultan, SIA dan SPI bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menegaskan bahwa integrasi kedua sistem ini penting untuk mendukung operasional perbankan syariah yang efektif. Temuan ini memberikan wawasan bahwa penguatan SIA, didukung oleh prosedur SPI yang terintegrasi, dapat menjadi strategi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keunggulan kompetitif bank syariah di Indonesia.

Keterbatasan utama penelitian ini adalah jumlah sampel yang kecil, yaitu hanya 24 karyawan dari satu cabang BSI di Meulaboh, yang membatasi generalisasi temuan ke cabang lain atau bank syariah lainnya dengan skala operasional yang berbeda. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan sampel dengan melibatkan beberapa cabang BSI atau bank syariah lain di Indonesia guna meningkatkan generalisasi temuan.

DAFTAR REFERENSI

- Amin, M., Febry, M., Muhaimin, M., & Arifin, W. (2023). Perkembangan dan Tantangan Ekonomi Syariah di Indonesia. *Religion: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 2(4), 475–486.
- Anastasia Diana, L. setiawati. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi* (Edisi-1). Andi Offsheet.
- Bank Syariah Indonesia. (2023). *Laporan Pelaksanaan Tata Kelola 2023*.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business research method*. McGraw-Hill.
- Diamonalisa, Nunung Nurhayati, D. R. (2022). *Mengolah Data Penelitian Akuntansi*

- Dengan Spss* (N. Zarkasyi (ed.); Cetakan-1). CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Endaryati, E. (2021). *Sistem Informasi Akuntansi* (J. T. S. Agus Wibowo (ed.)). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Fitriana N. (2021). *Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Unggaran Sari Garments Pringapus)* (pp. 1–56).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi-9). UNDIP.
- Hasanuh, N. (2019). Pengaruh sistem pengendalian Diagnostik dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis "Eqien,"* 6(1), 1–23.
- Hertati, L., & Safkaur, O. (2020). Dampak Revolusi Industri 4.0 Era Covid-19 pada Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Struktur Modal Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan,* 8(3), 503–518.
- Hermawan, H., Cahyana, A., Azis, A. D., & Ningrum, N. A. (2024). The Effect of Payroll Accounting Information Systems on Improving the Effectiveness of Internal Control of Employee Salary Payments. *Jurnal HARMONI: Jurnal Akuntansi dan Keuangan,* 3(2), 92-104.
- 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>
- Husni, A. (2023). *PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI APLIKASI COMANDOS PADA PT. BANK BTPN KANTOR CABANG MAKASSAR* (pp. 1–53).
- Ismail, F. F., Sudarmadi, F. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawanpt. Beton Elemen Persada. *Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi, Vol.3 No.1(1),* 1–13.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics.* [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X).
- Lestari, Y., Kristianto, G. B., Saraswati, E. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Applied Research in Management and Business,* 3(2), 53–71. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v3i2.233>
- Maesaroh, S., Sopian, D. (2018). PENGARUH PEMANFAATAN DAN PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Sains Manajemen & Akuntansi,* 10(1), 9–20.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Rajawali Press.
- Nugroho, U., Widarno, B., & Kristanto, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Kspss Bmt Al Fataa Kabupaten Pematang. *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi.*
- Patraini, F. S., Dewi, F. G., & Sukmasari, D. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan,* 26(1), 12–21. <https://doi.org/10.23960/jak.v26i1.237>
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi,* 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Rampengan, E., & Prayanthi, I. (2022). PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWA. *JURNAL MANAJERIAL,* 21(2), 145–152.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi.* Jakarta: Salemba Empat.
- Saraswati, E. (2021). PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MANDIRI TUNAS FINANCE PURWOKERTO. *JAZ:Jurnal Akuntansi Unihaz,* 4(1), 111. <https://doi.org/10.32663/jaz.v4i1.2092>
- Sari, S. K., Anggryani, L., Hidayat, R., Marzuki, S. N. (2024). TANTANGAN DAN SOLUSI DALAM PENGAWASAN RISIKO DI PERBANKAN SYARIAH PADA ERA CYBER: TINJAUAN LITERATUR BANK SYARIAH INDONESIA. *Lan Tabur: Jurnal Ekonomi Syari'ah,* 6(1), 91–

109.
<https://doi.org/10.1201/9781032622408-13>
Sarifuddin. (2023). PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . PSMI WAY KANAN. In *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Cv.
- Umida, N., Anggraini, R.A., & Z. (2024). PENGEMBANGAN PERBANKAN SYARIAH DAN DAMPAKNYA TERHADAP PEMBANGUNAN EKONOMI. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi*, 4(7), 181–194.
- Wijaya, D. A., & Priono, H. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(12), 5409–5420. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i11.1843>
- Yunita, I., Meutia, T., & Azhar, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Artificial Intelligence terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, 7(2), 495–503.
- Zakia, T., Damrus, Zhafira, N.H., Harmen. H., & M. (2024). ANALISIS KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KANTOR CABANG PEMBANTU (KCP) MEULABOH. *Jurnal Sains Riset*, 14(1), 469–477.