

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BENUANTA KALTARA JAYA

Alimuddin¹, Asri Usman², Ryan Wiranata Putra³

alimuddin@fe.unhas.ac.id¹, asriusman@unhas.ac.id², putrarw4a@student.unhas.ac.id³

Universitas Hasanuddin

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi (SIA), budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Benuanta Kaltara Jaya (BKJ), sebuah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Provinsi Kalimantan Utara. Metodologi yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei menggunakan kuesioner pada seluruh populasi (sampel jenuh) sebanyak 37 karyawan. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS versi 22, yang didahului oleh uji validitas dan reliabilitas, serta diuji hipotesisnya melalui uji t dan uji F. Hasil uji-t menunjukkan bahwa pengendalian internal (sig. 0,033), budaya organisasi (sig. 0,027), dan motivasi kerja (sig. 0,015) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, sistem informasi akuntansi (SIA) ditemukan tidak berpengaruh signifikan (sig. 0,591) dengan koefisien regresi negatif ($\beta = -0,082$). Uji-F menunjukkan bahwa keempat variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,002). Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,326, mengindikasikan bahwa 32,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model ini. Implikasi dari temuan ini menggarisbawahi pentingnya penguatan pengendalian internal, budaya organisasi, dan motivasi kerja sebagai pilar utama kinerja di lingkungan BUMD. Hasil anomali pada SIA mengindikasikan adanya disfungsi kritis antara teknologi yang diterapkan dengan produktivitas karyawan yang memerlukan investigasi manajerial yang mendalam.

Kata Kunci: Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of internal control, accounting information systems (AIS), organizational culture, and work motivation on employee performance at PT Benuanta Kaltara Jaya (BKJ), a regionally-owned enterprise (BUMD) in North Kalimantan Province. The methodology used is quantitative research with a survey approach using a questionnaire on the entire population (saturated sample) of 37 employees. The data were analyzed using multiple linear regression with the help of IBM SPSS version 22, preceded by validity and reliability tests, and the hypotheses were tested using t-tests and F-tests. The t-test results indicate that internal control (sig. 0.033), organizational culture (sig. 0.027), and work motivation (sig. 0.015) have a positive and significant effect on employee performance. However, the accounting information system (AIS) was found to have no significant effect (sig. 0.591) with a negative regression coefficient ($\beta = -0.082$). The F-test showed that the four variables simultaneously had a significant effect on employee performance (sig. 0.002). The coefficient of determination (Adjusted R²) was 0.326, indicating that 32.6% of the variation in employee performance could be explained by the variables in this model. The implications of these findings underscore the importance of strengthening internal control, organizational culture, and work motivation as the main pillars of performance in the BUMD environment. The anomaly results in the SIA indicate critical dysfunction between the applied technology and employee productivity, necessitating in-depth managerial investigation.

Keywords: Internal Control, Accounting Information Systems, Organizational Culture, And Work Motivation.

PENDAHULUAN

Dalam lanskap bisnis global yang dinamis dan sarat persaingan, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dan berinovasi guna mempertahankan keberlanjutan dan mencapai keunggulan kompetitif. Di tengah konstelasi aset yang dimiliki perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) telah diakui sebagai pilar fundamental yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya. Kinerja karyawan, yang didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, merupakan fondasi utama bagi kesuksesan organisasi (Irawati, 2018). Kinerja karyawan yang unggul tidak hanya menjadi tolok ukur kontribusi individu, tetapi juga secara langsung berkorelasi dengan peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, dan pada akhirnya, pencapaian tujuan strategis perusahaan jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen kinerja menjadi sebuah proses krusial yang dirancang untuk mengarahkan, menilai, dan mengembangkan potensi karyawan secara optimal dalam sebuah kerangka kerja yang terstruktur dan suportif. Untuk menopang dan mendorong kinerja karyawan, organisasi membangun serangkaian pilar pendukung, baik yang bersifat structural sistemik maupun sosial kultural.

Dari perspektif struktural, pengendalian internal dan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) memegang peranan krusial. Pengendalian internal, yang sering kali mengacu pada kerangka kerja COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), merupakan seperangkat kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum serta peraturan yang berlaku. Sebuah sistem pengendalian internal yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang teratur, melindungi aset perusahaan, memastikan akurasi data, dan mengurangi ambiguitas tugas, yang secara logis memfasilitasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Hamdani & Amly, 2024). Studi Temuan empiris dari penelitian yang dilaksanakan oleh Lestari et al. (2021) secara konsisten mendukung pendapat ini, di mana hal tersebut menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi (SIA) memegang peran penting dalam pengelolaan informasi suatu organisasi. Sistem Informasi Akuntansi (SIA) didefinisikan sebagai didefinisikan sebagai sebuah sistem terintegrasi yang bertugas mengumpulkan, menyimpan, memproses, dan melaporkan data keuangan untuk menunjang proses pengambilan keputusan. Ketersediaan informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu yang dihasilkan oleh Sistem Informasi Akuntansi (SIA) yang efektif memberdayakan karyawan, menyederhanakan penyelesaian tugas-tugas kompleks, dan mempercepat alur kerja, sehingga secara langsung meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan (Purwanti & Yulianti, 2024). Nandasari & Ramlah, (2019), menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi (SIA) yang andal merupakan prasyarat bagi efektivitas komponen informasi dan komunikasi dalam kerangka pengendalian internal, sementara pengendalian internal yang kuat menjamin integritas data yang diproses di dalam Sistem Informasi Akuntansi (SIA).

Di sisi lain, aspek penting yang bersifat manusiawi dan sosial, yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja, sering kali menjadi penentu yang tidak kalah pentingnya. Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan norma bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membentuk perilaku kolektif dan menciptakan identitas unik bagi perusahaan. Budaya yang kuat dan positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menyelaraskan tujuan individu dengan visi perusahaan, dan mendorong perilaku proaktif yang melampaui deskripsi pekerjaan formal (Muftaqin, 2024). Sseperti penelitian

yang dilaksanakan oleh Jumarti et al. (2024), secara konsisten menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tepat kerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah dan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. Jadi budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.

Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan sebuah rangkaian perilaku serta penilaian dengan membuat seseorang dalam menggapai sesuatu yang spesial sesuai dengan pemikirannya. Sementara itu, motivasi kerja berfungsi sebagai mesin penggerak di balik setiap tindakan dan upaya karyawan (Aprilianti & Aryata, 2025). Motivasi didefinisikan sebagai kekuatan, baik yang berasal dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), yang membangkitkan antusiasme dan kegigihan untuk mengejar suatu tujuan. Teori-teori klasik seperti teori dua faktor dari Herzberg atau teori kebutuhan dari McClelland menjelaskan bagaimana pemenuhan kebutuhan akan penghargaan, pengakuan, dan tanggung jawab dapat meningkatkan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas output kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Irfan et al. (2024), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara motivasi dan kinerja. Motivasi kerja, tidak hanya berpengaruh langsung, tetapi juga dapat berperan sebagai variabel mediator, penelitian oleh Juani & Christina (2025), menemukan bahwa pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem dan kontrol yang baik sekalipun mungkin tidak akan efektif jika tidak didukung oleh motivasi karyawan untuk menjalankannya.

Konteks penelitian ini menjadi sangat relevan ketika ditempatkan pada PT Benuanta Kaltara Jaya (BKJ). PT Benuanta Kaltara Jaya (BKJ) bukan merupakan entitas swasta biasa, melainkan sebuah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang berstatus sebagai holding company milik Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara. Sebagai provinsi yang relatif baru dengan struktur ekonomi yang masih sangat bergantung pada sektor primer seperti pertambangan, pertanian, dan perikanan, peran PT Benuanta Kaltara Jaya (BKJ) menjadi sangat strategis. Perusahaan ini mengemban mandat untuk menjadi motor penggerak diversifikasi ekonomi daerah melalui berbagai lini bisnisnya yang mencakup jasa, perdagangan, industri, pariwisata, dan agroindustri. Status sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) menempatkan PT Benuanta Kaltara Jaya (BKJ) dalam lingkungan bertekanan tinggi (high pressure environment). Di satu sisi, perusahaan harus beroperasi secara komersial untuk menghasilkan laba. Di sisi lain, ia memiliki mandat publik untuk berkontribusi pada pembangunan daerah dan menjadi sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD). Mandat ini menciptakan sebuah arena uji yang kritis dan unik, di mana faktor-faktor seperti budaya birokrasi, ekspektasi politik, dan etos pelayanan publik dapat memengaruhi dinamika hubungan antara pengendalian, sistem, budaya, motivasi, dan kinerja karyawan secara berbeda dibandingkan dengan perusahaan swasta murni. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini diajukan untuk menguji pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Benuanta Kaltara Jaya.

METODOLOGI

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas yang terdiri dari pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan PT BENUANTA KALTARA JAYA. Peneliti menggunakan pendekatan yang sesuai dengan bidang ilmu yang diteliti untuk memastikan validitas hasil. Dengan menggunakan kerangka dasar hubungan antarvariabel, penelitian ini mencoba mengukur sejauh mana faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja secara empiris.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden dengan bantuan Google Form. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari dokumen dan informasi internal yang tersedia di kantor PT BENUANTA KALTARA JAYA. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan, yang berjumlah 37 orang. Karena jumlahnya kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1-5 untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Skala ini digunakan untuk seluruh variabel dalam penelitian dan bertujuan mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena yang diteliti. Dengan pendekatan ini, peneliti memperoleh data kuantitatif yang bisa dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat dalam konteks peningkatan kinerja karyawan di lingkungan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk menilai keabsahan suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu secara tepat mengungkapkan aspek yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Oleh karena itu, validitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang telah dibuat benar-benar dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Ghozaly, 2017). Butir-butir pertanyaan dapat dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Hasil perhitungan r tabel diperoleh nilai sebesar 0,3246 yang didapat dari $N-2$, dimana:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan	r- hitung	r-tabel	Signifikasi	Keterangan	
Pengendalian Internal (X1)	X1.1	0,852	0,3246	0,000	Valid
	X1.2	0,818	0,3246	0,000	Valid
	X1.3	0,769	0,3246	0,000	Valid
	X1.4	0,829	0,3246	0,000	Valid
	X1.5	0,704	0,3246	0,000	Valid
Sistem Informasi Akuntansi (X2)	X2.1	0,824	0,3246	0,000	Valid
	X2.2	0,878	0,3246	0,000	Valid
	X2.3	0,765	0,3246	0,000	Valid
	X2.4	0,630	0,3246	0,000	Valid
	X2.5	0,637	0,3246	0,000	Valid
Budaya Organisasi	X3.1	0,858	0,3246	0,000	Valid
	X3.2	0,817	0,3246	0,000	Valid

(X3)	X3.3	0,779	0,3246	0,000	Valid
	X3.4	0,746	0,3246	0,000	Valid
	X3.5	0,828	0,3246	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X4)	X4.1	0,755	0,3246	0,000	Valid
	X4.2	0,862	0,3246	0,000	Valid
	X4.3	0,834	0,3246	0,000	Valid
	X4.4	0,829	0,3246	0,000	Valid
	X4.5	0,829	0,3246	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,754	0,3246	0,000	Valid
	Y.2	0,892	0,3246	0,000	Valid
	Y.3	0,899	0,3246	0,000	Valid
	Y.4	0,872	0,3246	0,000	Valid
	Y.5	0,691	0,3246	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

1.2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistik *Cronbach's Alpha* dengan signifikansi yang digunakan $> 0,60$ (Ghozaly, 2017). Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pengendalian Internal (X1)	0,854	Reliabel
Sistem Informasi Akuntansi (X2)	0,804	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,865	Reliabel
Motivasi Kerja (X4)	0,878	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,874	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan mempunyai nilai *Conbach's Alpha* $> 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

1.3. Analisis Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini juga menggunakan model regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk memahami sejauh mana variabel bebas, seperti kualitas sistem, kualitas informasi, persepsi kegunaan, persepsi kemudahan pengguna dan keamanan data mempengaruhi variabel terikat, yaitu minat wajib pajak. Saat variabel independen mengalami fluktuasi naik atau turun, analisis ini juga membantu dalam menentukan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah keduanya berkorelasi positif atau negatif.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,940	2,457		4,046	,000
	PENGENDALIAN INTERNAL	,178	,180	,224	,989	,033
	SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	-,082	,151	-,106	-,542	,591
	BUDAYA ORGANISASI	,340	,182	,405	1,863	,027
	MOTIVASI KERJA	,119	,167	,149	,709	,015

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini yaitu:

$$Y = 9,940 + 0,178 X_1 - 0,082 X_2 + 0,340 X_3 + 0,119 X_4$$

Berdasarkan dari model persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *constant* Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9,940 yang menyatakan jika variabel Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja sama dengan nol atau konstanta, maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun.
2. Nilai koefisien regresi Pengendalian Internal (X1) sebesar 0,178 yang artinya bahwa apabila variabel Pengendalian Internal (X1) mengalami kenaikan 1 poin maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,178. Koefisien menunjukkan nilai positif bahwa telah terjadi hubungan positif antara Pengendalian Internal (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Semakin naik variabel Pengendalian Internal (X1) maka semakin meningkat variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Nilai koefisien regresi Sistem Informasi Akuntansi (X2) sebesar -0,082 yang artinya bahwa apabila variabel Sistem Informasi Akuntansi (X2) mengalami kenaikan 1 poin maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,082 atau sebaliknya setiap penurunan variabel Sistem Informasi Akuntansi (X2) sebesar 1 poin maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,082. Koefisien menunjukkan nilai negatif bahwa terjadinya pengaruh negatif variabel Sistem Informasi Akuntansi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
4. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,340 yang artinya bahwa apabila variabel Budaya Organisasi (X3) mengalami kenaikan 1 poin maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,340. Koefisien menunjukkan nilai positif bahwa telah terjadi hubungan positif antara Budaya Organisasi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Semakin naik variabel Budaya Organisasi (X3) maka semakin meningkat variabel Kinerja Karyawan (Y).
5. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X4) sebesar 0,119 yang artinya bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X4) mengalami kenaikan 1 poin maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,119. Koefisien menunjukkan nilai positif bahwa telah terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja (X4) dengan Kinerja Karyawan (Y). Semakin naik variabel Motivasi Kerja (X4) maka semakin meningkat variabel Kinerja Karyawan (Y).

1.4. Uji t (Parsial)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,940	2,457		4,046	,000
	PENGENDALIAN INTERNAL	,178	,180	,224	3,989	,033
	SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	-,082	,151	-,106	-,542	,591
	BUDAYA ORGANISASI	,340	,182	,405	1,863	,027
	MOTIVASI KERJA	,119	,167	,149	2,709	,015

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dalam penelitian ini angka t tabel diperoleh dari titik persentasi distribusi t yaitu 1,69389 dimana dapat dirumuskan jumlah responden – jumlah variabel ($37 - 5 = 32$).

Berdasarkan tabel 6, dapat dijelaskan hasil uji t (parsial) sebagai berikut:

1. Pengendalian Internal (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Variabel pengendalian Internal (X1) memiliki nilai signifikan $0,033 < 0,05$ sedangkan nilai t hitung $3,989 > t$ tabel 1,694. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya bahwa variabel Pengendalian Internal (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,591 dan koefisien regresi sebesar -0,082. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 ($0,591 > 0,05$) dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($-0,542 < 1,694$). Maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H2 ditolak, artinya bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Budaya Organisasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)
Variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki nilai signifikan $0,027 < 0,05$ sedangkan nilai t hitung $1,863 > t$ tabel 1,694. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, artinya bahwa variabel Budaya Organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Variabel Persepsi Motivasi Kerja (X4) terhadap Minat Wajib Pajak (Y)
Variabel pengendalian Internal (X1) memiliki nilai signifikan $0,015 < 0,05$ sedangkan nilai t hitung $3,989 > t$ tabel 1,694. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya bahwa variabel Pengendalian Internal (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1.5. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Sedangkan jika nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap Y.

Dalam penelitian ini angka t tabel diperoleh dari titik persentasi distribusi F tabel yaitu 2,87 dimana dapat dirumuskan jumlah responden – jumlah variabel ($37 - 5 = 32$).

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190,307	4	47,577	5,344	.002 ^b
	Residual	284,883	32	8,903		
	Total	475,189	36			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, BUDAYA ORGANISASI, PENGENDALIAN INTERNAL						

Berdasarkan tabel 7, diperoleh nilai F hitung sebesar 5,344 lebih besar dari F tabel sebesar 2,74 dan dengan tingkat koefisien $0,002 < 0,05$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 berpengaruh secara simultan terhadap Y.

1.6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independent dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan Adjust R Square. Apabila nilai R^2 semakin kecil mendekati nol maka dapat dikatakan semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah nilai koefisien determinasi dari penelitian yang diperoleh dari hasil output SPSS.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	,400	,326	2,984
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, BUDAYA ORGANISASI, PENGENDALIAN INTERNAL				

Hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa angka R^2 adalah 0,326 yang menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Pengendalian Internal (X_1), Sistem Informasi Akuntansi (X_2), Budaya Organisasi (X_3), dan Motivasi Kerja (X_4) menjelaskan pengaruh variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,326 atau 32,6 % sedangkan sisanya 67,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang berasal dari luar variabel yang diteliti.

1.7. Pembahasan

Pengendalian Internal (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Internal (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin efektif penerapan pengendalian internal dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Hartoko & Fitri (2020) yang menyatakan bahwa pengendalian internal memiliki efek positif signifikan pada kinerja karyawan di Taspen Ltd Kantor Cabang Samarinda. Pengaruh positif dan signifikan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan dapat dijelaskan melalui kemampuannya menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, akuntabel, dan transparan. Dengan adanya kebijakan dan prosedur yang jelas, serta pemantauan yang efektif (seperti yang diuraikan oleh komponen pengendalian internal: lingkungan kontrol, penilaian risiko, aktivitas kontrol, informasi dan komunikasi, dan pemantauan), karyawan memiliki panduan yang jelas dalam menjalankan tugas mereka.

Sistem Informasi Akuntansi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, Sistem Informasi Akuntansi (X2) ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan ini menunjukkan kontradiksi dengan penelitian sebelumnya yang umumnya menyatakan pengaruh positif dan signifikan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian yang dilaksanakan oleh Asmana (2022) menyatakan bahwa pemanfaatan, kualitas, keamanan, dan sarana pendukung SIA secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Persero Tbk. Hal ini mengisyaratkan bahwa di PT BENUANTA KALTARA JAYA, terdapat tantangan dalam aspek kualitas sistem, kemudahan penggunaan, keandalan, atau dukungan teknis yang menyebabkan SIA belum mampu berkontribusi secara signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.

Persepsi Kegunaan (X3) Terhadap Minat Wajib Pajak (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini didukung oleh penelitian Firmawati et al (2020) yang menyatakan bahwa hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan menggarisbawahi perannya sebagai katalis utama dalam membentuk perilaku dan sikap karyawan. Budaya yang kuat dan positif, yang dicirikan oleh nilai-nilai bersama, norma, dan lingkungan yang mendukung, secara intrinsik mendorong employee engagement, kepuasan kerja, dan komitmen. Ketika karyawan merasa selaras dengan budaya organisasi, mereka cenderung lebih loyal, termotivasi, dan bersedia melampaui tuntutan pekerjaan dasar, yang secara langsung meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Persepsi Kemudahan Pengguna (X4) Terhadap Minat Wajib Pajak (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X4) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilaksanakan oleh Hartoko & Fitri (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki efek positif signifikan pada kinerja karyawan, dengan peningkatan motivasi secara langsung menghasilkan peningkatan kinerja. Pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan berasal dari perannya sebagai pendorong internal dan eksternal yang menggerakkan individu untuk mengerahkan usaha dan dedikasi menuju pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang kuat, yang dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan eksistensi (misalnya, kompensasi yang adil, keamanan kerja), kebutuhan relasi (dukungan manajerial,

kolaborasi tim), dan kebutuhan pertumbuhan (pelatihan, pengembangan karir, pengakuan), secara langsung meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Benuanta Kaltara Jaya (BKJ) dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor internal yang meliputi pengendalian internal, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan terstruktur, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan positif juga terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap perilaku kerja yang produktif dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Demikian pula, motivasi kerja memiliki peran penting sebagai kekuatan pendorong bagi individu dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, variabel sistem informasi akuntansi (SIA) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, meskipun secara teoritis memiliki peran strategis dalam mendukung efisiensi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pemanfaatan SIA di lingkungan PT Benuanta Kaltara Jaya belum optimal atau mungkin masih terdapat kendala teknis maupun organisasi dalam pengimplementasiannya. Secara simultan, keempat variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 32,6%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh, perusahaan perlu memperkuat sistem pengendalian internal, membangun budaya organisasi yang positif, serta mendorong motivasi kerja melalui pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan. Selain itu, evaluasi dan perbaikan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi juga perlu dilakukan agar sistem ini dapat memberikan manfaat yang lebih besar dalam mendukung produktivitas dan efektivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrahayu, N. I., & Meiriyani, R. (2024). Analisis penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu karyawan studi kasus pada cafe dan restoran di Semarang. *Jurnal Arastirma*, 4(1), 152–166. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v4i1.36196>
- Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Kalimantan Utara. (2021, 22 November). Pertambangan dan pertanian dongkrak pertumbuhan ekonomi Kaltara. <https://kaltara.bpk.go.id/pertambangan-dan-pertanian-dongkrak-pertumbuhan-ekonomi-kaltara/>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian STIE Pembangunan Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.
- Firnawati, R., Hakim, L., & Tahir, N. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. *KIMAP: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 1(3), 993–1006. 15
- Ghozali, dan Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamdani, N., & Amly, W. R. (2024). Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk cabang Lampung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 14(1), 145–151.
- Hartoko, S., & Fitri, N. (2020). The Influence of Accounting Information Systems, Work Motivation, and Internal Control on Employee Performance (Study at Taspen Ltd, Samarinda Branch Office). *Proceedings of the 1st Annual Conference on Business and Social Science (ACoBSS 2020)*. Atlantis Press
- Hasiara, Sudarlan, dan Diah. (2019). Metode Penelitian Terapan Kualitatif dan Kuantitatif Untuk Pendidikan Vokasi Khusus Humaniora. In CVI RDH. Malang.

- Irawati, R. (2018). Pengaruh produktivitas karyawan, kepuasan karyawan dan turn over terhadap keunggulan bersaing perusahaan melalui kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 12(1), 1–15.
- Irfan, A., Aminah, A., & Armelia, C. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 107–121. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.439>
- Jumarti, J., Rohani, R., & Hamdyani, S. (2024). Efek budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(4), 425–434. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i4.4892>
- Kirani, D. S. P., Syifa, A., Riyani, I., Aini, I. N., & Hadi, J. S. (2024). Dampak budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Musyteri: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 10(3), 21–30. <https://doi.org/10.8734/musyteri.v10i3.6964>
- Maria Ivonista, M., Maria Nona Dince, M., & Aurelia, P. N. (2023). Pengaruh efektivitas pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akuntan Publik*, 1(3), 367–385. <https://doi.org/10.59581/jap-widyakarya.v1i3.1047>
- Mufid, F. R. (2022, 19 Mei). Gubernur matangkan kembali dua BUMD Kaltara. *Koran Kaltara*. <https://kaltara.bpk.go.id/gubernur-matangkan-kembali-dua-bumd-kaltara/>
- Muliadi, H. (2022, 19 Oktober). Komisaris dan direktur Perusda PT BKJ dilantik, Gubernur: Jangan salah gunakan anggaran. *Benuanta*. <https://benuanta.co.id/index.php/2022/10/19/komisaris-dan-direktur-perusda-pt-bkj-dilantik-gubernur-jangan-salah-gunakan-anggaran/>
- Muqtafin. (2024). Pengaruh budaya organisai terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah. *Jurnal Penelitian STIE Pembangunan Tanjungpinang*, 7(1), 8–13.
- Nandasari, D. A., & St.Ramlah. (2019). Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. *Tangible Journal*, 4(1), 40–48.
- Perkasa, I. R. (2025). *Manajemen kinerja berkelanjutan*. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Purwanti, G. W., & Yuliati, Y. (2024). Pengaruh sistem informasi akuntansi, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di PG Djombang Baru. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 348–359. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1664>
- Septiana, I., Santoso, S., & Prasetyaningrum, N. E. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT BPR Bank Daerah Karanganyar). *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 20(3), 178–191.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Yayasan Merah Putih Hijau Lestari. (2025, 14 Maret). Melihat potensi sumber daya alam dan lingkungan di Kalimantan Utara. <https://www.ymphl.org/melihat-potensi-sumber-daya-alam-dan-lingkungan-di-kalimantan-utara/>.