

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAPENDA KOTA BONTANG

Yulius Gessong Sampeallo¹⁾, Fauziah Lily A.²⁾, Candra Gunawan³⁾, Jessica Deby Pasulle⁴⁾
yuliusgessong@gmail.com¹⁾ fauziahlilyas@polnes.ac.id²⁾ candra@polnes.ac.id³⁾ pasullej@gmail.com⁴⁾

^{1 2 3 4)} Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Samarinda, Samarinda

^{1 2 3 4)} Jl. Dr.Ciptomangunkusumo, Kampus Gunung Lipan, Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia 75131

Abstract

This research aims to determine the influence of internal control, accounting information systems, organizational culture, and work motivation on employee performance at the Bontang City Bapenda to find out which variable is dominant among these four variables. This research uses a quantitative approach, using primary data through questionnaires and questionnaires. The respondents in this research were Bontang City Bapenda employees. The independent variable used in this research is Employee Performance. In this research, the analytical tool used is multiple linear regression. The research results show that internal control and work motivation have no effect on employee performance. Meanwhile, accounting information systems and organizational culture influence simultaneously (simultaneously) on employee performance.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bapenda Kota Bontang untuk mengetahui variabel mana yang dominan antara keempat variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan data primer melalui angket dan kuisioner. Responden pada penelitian ini adalah Pegawai Bapenda Kota Bontang. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai.

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

PENDAHULUAN

Pengelolaan kebijakan otonomi daerah di Indonesia merupakan inisiatif pemerintah untuk meningkatkan kualitas dan transparansi pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan ini dianggap sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah terhadap masyarakat, yang diamanahkan kepada dinas atau instansi. Pelaksanaan tanggung jawab tersebut harus sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat, dengan tujuan memenuhi kebutuhan masyarakat di berbagai daerah. Organisasi yang bertugas di daerah sebagai perwakilan pemerintah pusat bertujuan mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Masyarakat telah memberikan kepercayaan dan amanah kepada dinas atau instansi pemerintah untuk menjalankan tugasnya dalam melayani kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, kinerja suatu dinas atau instansi pemerintah diharapkan dapat mencapai standar yang telah ditetapkan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat.

Agar instansi pemerintah dapat mencapai kinerja yang lebih baik, diperlukan kemampuan untuk efektif memanfaatkan sumber daya, termasuk optimalisasi aktivitas manusia. Keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan instansi sangat tergantung pada kecakapan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Hal ini secara tidak langsung mendorong karyawan untuk terus mengembangkan diri



secara proaktif. Karyawan yang mampu memberikan kinerja tinggi dapat menjadi pendorong tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Untuk berfungsi secara efektif, seorang karyawan harus menjalankan tugasnya dengan memiliki pengetahuan dan keahlian profesional yang sesuai dengan lingkungan kerjanya.

Organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang ahli dan terampil. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti memberikan pendidikan, pelatihan, memberikan penghargaan yang tepat, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memberikan motivasi yang konstruktif kepada karyawan. Melalui proses pendidikan dan pelatihan, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Sementara itu, memberikan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan motivasi adalah hak dasar karyawan dan juga merupakan kewajiban perusahaan untuk mendukung karyawan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu strategi untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penerapan pengendalian internal, penggunaan sistem informasi akuntansi, pembentukan budaya organisasi yang baik, dan memberikan motivasi kerja yang efektif.

Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dijalankan oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lainnya untuk memberi keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan (Kurniawan dkk., 2023). Menurut Anjani (2021) pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang agar manajemen mendapat keyakinan yang memadai bahwa perusahaan tersebut mencapai tujuan. Apabila pengendalian internal telah memenuhi semua komponen dari pengendalian itu sendiri dapat dikatakan bahwa pengendalian internal telah berhasil. Komponen tersebut adalah lingkungan pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, serta pemantauan pengendalian internal tersebut dilaksanakan secara efisien dan efektif. Namun pengendalian internal yang lemah dapat menyulitkan untuk menemukan kecurangan atau kesalahan dalam proses akuntansi dan menjadikan bukti data akuntansi tidak efektif.

Sistem Informasi Akuntansi adalah kumpulan struktur dalam suatu entitas yang mengelola sumber daya fisik dan lainnya untuk mengubah data ekonomi menjadi informasi akuntansi, sehingga dapat memenuhi kebutuhan informasi dari berbagai pihak (Mahatmyo, 2014). Menurut Septiowati & Sari (2023) Sistem Informasi Akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakai dalam pengambilan keputusan penting di dalam perusahaan atau organisasi. Sistem Informasi Akuntansi (SIA) yang efisien mampu mengotomatisasi tugas-tugas rutin seperti pengolahan data dan pelaporan.

Faktor selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dihayati oleh seluruh anggota dalam menjalankan pekerjaan, sebagai cara yang dianggap tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berbagai masalah yang berkaitan, sehingga menjadi nilai atau aturan dalam organisasi tersebut. (Sugiyono & Rahajeng, 2022).



Budaya memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Budaya yang baik dalam sebuah perusahaan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang optimal. (Yurinda, 2019). Menurut Adiawaty (2020) budaya organisasi adalah sekumpulan asumsi yang dimiliki dan diterima secara implisit oleh kelompok, yang menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, berpikir, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beragam. Budaya organisasi berkembang melalui kreasi dan pengembangan oleh individu yang bekerja di dalamnya, dan diakui sebagai nilai-nilai yang harus diterapkan serta disampaikan kepada semua karyawan baru dalam organisasi.

Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah alasan dan tujuan di balik setiap aktivitas yang dilakukan seseorang, didorong oleh kekuatan internal dalam dirinya. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. (Septiowati & Sari, 2023). Motivasi kerja karyawan dalam sebuah organisasi bisa tampak sederhana namun juga bisa menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah termotivasi ketika diberikan apa yang mereka inginkan. Sistem informasi sangat berguna dikalangan manajer karna sebagian besar organisasi sangat memerlukan sistem informasi untuk memaksimalkan tugas atau kinerja kerjanya. Selain itu, fungsi sistem informasi akuntansi manajemen termasuk memberikan informasi akuntansi kepada manajer dan manajemen serta memberikan dasar untuk membuat keputusan bisnis dan pengukuran kinerja, yang akan membantu manajer menjadi lebih siap untuk mengelola bisnis mereka.

Dalam struktur pemerintahan Indonesia, terdapat pembagian menjadi daerah provinsi, yang terdiri dari kabupaten dan kota. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan serta pelayanan kepada masyarakat, setiap daerah memiliki hak dan kewajiban untuk mengelola kegiatan pemerintahannya sendiri. Pembiayaan pemerintahan dan pembangunan daerah berasal dari Pendapatan Asli Daerah (PAD) guna mewujudkan otonomi daerah yang lebih luas, terbuka, dan bertanggung jawab.

Badan Pendapatan Daerah atau disingkat BAPENDA, merupakan lembaga di bawah pemerintahan daerah yang memiliki tanggung jawab terhadap pengelolaan penerimaan pendapatan daerah. Fokus utama dari BAPENDA adalah mengorganisir dan melakukan pemungutan pajak, retribusi, pembagian hasil pajak, pengelolaan dana perimbangan, dan kegiatan lainnya. Kantor BAPENDA berlokasi di Jalan MH. Thamrin No.05, Kota Bontang, Kalimantan Timur. Seiring dengan pertumbuhan jumlah wajib pajak, perlu dilakukan peningkatan kinerja karyawan untuk menjaga kelancaran operasional. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas karyawan di Badan Pendapatan Daerah Kota Samarinda menjadi hal yang sangat penting. Meningkatkan budaya kerja yang optimal dapat berdampak positif pada perilaku karyawan, yang tercermin dalam peningkatan kepuasan dan produktivitas kerja. Informasi yang disampaikan kepada karyawan juga dapat memberikan dampak positif pada kinerja secara keseluruhan.



Berdasarkan laporan Rencana Kerja Kota Bontang Tahun 2023 terdapat beberapa permasalahan dan hambatan yang dihadapi, dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai perangkat daerah yang melaksanakan pemungutan PAD, antara lain kebijakan mutasi (penempatan) pegawai kurang memperhatikan kuantitas dan kualitas (kompetensi) aparatur, belum optimalnya pembinaan secara administrasi dan teknis bagi petugas pemungut pajak, termasuk bendaharawan OPD dan PPK-OPD dalam penyusunan laporan pertanggungjawaban keuangan, belum optimalnya Subyek/Obyek Pajak Daerah sebagai sumber penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD), serta masih banyaknya potensi wajib pajak (WP) yang belum terdaftar, serta rendahnya wajib pajak (WP) yang sudah terdaftar.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah semua pegawai Bapenda Kota Bontang. Dalam penelitian ini, menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan metode pengambilan sampel sumber data yang dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria tertentu. Sebagai contoh, individu yang dipilih dianggap memiliki pengetahuan yang paling relevan atau mungkin memegang peran kunci, hal ini dapat mempermudah peneliti dalam mengeksplorasi objek atau situasi sosial yang menjadi fokus penelitian (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 (Ghozali, 2017).

Butir-butir pertanyaan dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil perhitungan r_{tabel} diperoleh nilai sebesar 0,1940 yang didapat dari $N-2$ (Ghozali, 2017), dimana :

$$Dk = N - 2 \dots\dots\dots (5.1)$$

$$N = \text{responden}$$

$$Dk = 73 - 2 = 71$$

Dalam penelitian ini r_{tabel} pada signifikan 5% diperoleh nilai sebesar 0,1940.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

VARIABEL	ITEM PERTANYAAN	PERBANDINGAN NILAI r		
		r Hitung	r Tabel	Keterangan
PENGENDALIAN INTERNAL (X ₁)	X _{1.1}	0,633	0,1940	Valid
	X _{1.2}	0,586	0,1940	Valid
	X _{1.3}	0,643	0,1940	Valid



VARIABEL	ITEM PERTANYAAN	PERBANDINGAN NILAI r		
		r Hitung	r Tabel	Keterangan
	X _{1.4}	0,460	0,1940	Valid
	X _{1.5}	0,601	0,1940	Valid
	X _{1.6}	0,515	0,1940	Valid
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (X ₂)	X _{2.1}	0,693	0,1940	Valid
	X _{2.2}	0,420	0,1940	Valid
	X _{2.3}	0,612	0,1940	Valid
	X _{2.4}	0,461	0,1940	Valid
	X _{2.5}	0,415	0,1940	Valid
	X _{2.6}	0,507	0,1940	Valid
BUDAYA ORGANISASI (X ₃)	X _{3.1}	0,646	0,1940	Valid
	X _{3.2}	0,441	0,1940	Valid
	X _{3.3}	0,590	0,1940	Valid
	X _{3.4}	0,454	0,1940	Valid
	X _{3.5}	0,533	0,1940	Valid
	X _{3.6}	0,636	0,1940	Valid
	X _{3.7}	0,564	0,1940	Valid
MOTIVASI KERJA (X ₄)	X _{4.1}	0,841	0,1940	Valid
	X _{4.2}	0,594	0,1940	Valid
	X _{4.3}	0,685	0,1940	Valid
	X _{4.4}	0,740	0,1940	Valid
	X _{4.5}	0,713	0,1940	Valid
KINERJA PEGAWAI (Y)	Y ₁	0,770	0,1940	Valid
	Y ₂	0,528	0,1940	Valid
	Y ₃	0,512	0,1940	Valid
	Y ₄	0,588	0,1940	Valid
	Y ₅	0,691	0,1940	Valid
	Y ₆	0,686	0,1940	Valid

Hasil menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari masing masing variabel memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,1940$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal, budaya organisasi dan kinerja karyawan dapat dikatakan valid dan semua item pertanyaan dapat digunakan sebagai data dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan sebagai alat untuk menilai suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk tertentu. Sebuah kuesioner dianggap memiliki reliabilitas atau keandalan jika jawaban yang diberikan oleh seseorang terhadap pernyataan-pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat realibilitas suatu konstruk/variabel dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2017).



Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Reliability Coefficients	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengendalian Internal (X ₁)	7 item	0,726	Reliabel
Sistem Informasi Akuntansi (X ₂)	7 item	0,688	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₃)	7 item	0,612	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₄)	5 item	0,753	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	6 item	0,683	Reliabel

Hasil menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, dan motivasi kerja dapat dikatakan reliabel. Namun item pertanyaan untuk variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, masing-masing memiliki 1 item yang tidak dapat digunakan. Sedangkan variabel pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi semua item pertanyaan dapat digunakan.

Regresi 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 pengendalian internal, siste, informasi akuntansi, budaya organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. 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 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Sid. Error	Beta		
1	(Constant)	4.874	3.685		1.323	0.19
	Pengendalian Internal	-0.066	0.171	-0.06	-0.389	0.698
	Sistem Informasi Akuntansi	0.445	0.204	0.354	2.178	0.033
	Budaya Organisasi	0.344	0.137	0.338	2.504	0.015
	Motivasi Kerja	0.05	0.101	0.053	0.495	0.622

a. Dependent Variabel : KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 5.3, dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4.874 - 0.066X_1 + 0.445X_2 + 0.344X_3 + 0.050X_4 \dots\dots\dots(1)$$

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



1. Nilai constant Kinerja Pegawai (Y) sebesar 4.878 yang menyatakan jika variabel Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja sama dengan nol atau konstanta, maka kinerja pegawai akan semakin menurun
2. Nilai koefisien regresi Pengendalian Internal (X_1) sebesar -0.066 yang artinya bahwa apabila variabel pengendalian internal (X_1) kenaikan 1 poin maka variabel kinerja pegawai (Y) akan menurun sebesar 0.066 atau sebaliknya setiap penurunan variabel pengendalian internal (X_1) sebesar 1 poin maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.066. Koefisien menunjukkan nilai negatif bahwa terjadinya pengaruh negatif variabel pengendalian internal (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
3. Nilai koefisien regresi Sistem Informasi Akuntansi (X_2) sebesar 0,445 yang artinya bahwa apabila variabel sistem informasi akuntansi (X_2) mengalami kenaikan 1 poin maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.445. Koefisien menunjukkan nilai positif bahwa telah terjadi hubungan positif antara sistem informasi akuntansi (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Semakin naik variabel persepsi kemudahan maka semakin meningkat kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X_3) sebesar 0,344 yang artinya bahwa apabila variabel budaya organisasi (X_3) mengalami kenaikan 1 poin maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,344. Koefisien menunjukkan nilai positif bahwa telah terjadi hubungan positif antara budaya organisasi (X_3) dengan kinerja pegawai (Y). Semakin naik variabel persepsi kemudahan maka semakin meningkat kinerja pegawai.
5. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_4) sebesar 0,050 yang artinya bahwa apabila variabel motivasi kerja (X_4) mengalami kenaikan 1 poin maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,050. Koefisien menunjukkan nilai positif bahwa telah terjadi hubungan positif antara motivasi kerja (X_4) dengan kinerja pegawai (Y). Semakin naik variabel persepsi kemudahan maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa hubungan antara Pengendalian Internal (X_1) tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sementara itu Sistem Informasi Akuntansi (X_2), Budaya Organisasi (X_3), dan Motivasi Kerja (X_4) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t (uji parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara parsial atau individu terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini, yaitu dengan membandingkan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat signifikan t yang diketahui dengan menggunakan SPSS. Berikut kriteria dari uji parsial :

Sosial Ekonomi dan Bisnis

Halaman 73



- a. Tingkat signifikan < 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Tingkat signifikan > 0,05 berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.874	3.685		1.323	.190
	Pengendalian Internal	-.066	.171	-.060	-.389	.698
	Sistem Informasi Akuntansi	.445	.204	.354	2.178	.033
	Budaya Organisasi	.344	.137	.338	2.504	.015
	Motivasi Kerja	.050	.101	.053	.495	.622

Dalam penelitian ini t_{tabel} diperoleh angka t_{tabel} 1.667

$$Dk = n - k \dots\dots\dots (2)$$

N = responden
 K = jumlah variabel
 73- 4 = 69 = 1.66724

Berdasarkan tabel 5.4, menunjukkan bahwa hasil penelitian untuk uji t adalah sebagai berikut

- a. Variabel pengendalian internal (X_1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,698 dan koefisien regresi sebesar -0,066. Nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 ($0,698 > 0,05$) dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,389 < 1.667$). Maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
- b. Variabel sistem informasi akuntansi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)
 Variabel sistem informasi akuntansi (X_2) memiliki nilai signifikan $0,033 < 0,05$ sedangkan nilai t_{hitung} $2.178 > t_{tabel}$ 1.667. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa variabel sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- c. Variabel budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)
 Variabel budaya organisasi (X_3) memiliki nilai signifikan $0,015 < 0,05$ sedangkan nilai t_{hitung} $2.504 > t_{tabel}$ 1.667. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- d. Variabel motivasi kerja (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y)



Variabel motivasi kerja (X_4) memiliki nilai signifikan sebesar 0,622 dan koefisien regresi sebesar – 0,050. Nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 ($0,622 > 0,05$) dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,495 < 1.667$). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_4) tidak berpengaruh kinerja pegawai (Y).

Uji F

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 t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Sedangkan jika nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap Y.

$Dk_1 = k - 1 \dots\dots\dots(3)$
$Dk_2 = n - k \dots\dots\dots(4)$

K= jumlah variabel X (4)

N = jumlah responden (73)

$Dk_1 = 4 - 1 = 3$

$Dk_2 = 73 - 4 = 69$

$F_{tabel} = 2,74$ (berdasarkan tabel presentase Uji F)

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.212	4	25.553	10.059	.000 ^a
	Residual	172.747	68	2.54		
	Total	274.959	72			
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Sistem Informasi Akuntansi						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan tabel 5.5, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,059 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,74 dan dengan tingkat koefisien $0,000 < 0,05$. 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, X_4 berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen 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 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	0.372	0.335	1.59386
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Sistem Informasi Akuntansi				

Hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa angka R^2 adalah 0,335 yang menunjukkan bahwa variabel independent yaitu Pengendalian Internal (X_1), Sistem Informasi Akuntansi (X_2), Budaya Organisasi (X_3), Motivasi Kerja (X_4) menjelaskan pengaruh variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,335 atau 33,5 % sedangkan sisanya 66,5 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang berasal dari luar variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Pengendalian internal di BAPENDA Kota Bontang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor utama. Pertama, kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi. Ketika faktor-faktor ini lebih dominan, pengaruh pengendalian internal menjadi tidak terlihat.

Kedua, pengendalian internal di BAPENDA Kota Bontang meskipun telah diterapkan melalui disposisi dan pemeriksaan dalam setiap penyelesaian tugas, ternyata tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Hal ini terlihat dari laporan rencana kerja yang masih menunjukkan bahwa kinerja pegawai kurang baik atau tidak kompeten. Pengendalian internal yang seharusnya membantu dalam mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan tidak berhasil meningkatkan performa pegawai. Dengan kata lain, meski ada upaya untuk mengontrol dan memantau pekerjaan secara sistematis, hasil akhirnya tetap tidak sesuai dengan harapan. Oleh karena itu, penting bagi BAPENDA Kota Bontang untuk mengevaluasi kembali sistem pengendalian internal yang ada dan mempertimbangkan cara lain yang lebih menyeluruh untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Femizah (2023) pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BAPENDA Kota Bontang

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai

Sistem Informasi Akuntansi pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bontang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini didukung oleh jawaban responden yang menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi di BAPENDA Bontang sudah sangat membantu pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Tersedianya sistem informasi tentang pajak daerah di BAPENDA Kota Bontang



membantu pegawai mengakses data pendapatan daerah dengan cepat dan akurat. Hal ini membantu mereka melakukan analisis yang lebih tepat dan membuat keputusan yang lebih baik terkait pengelolaan pajak. Sistem ini juga mengurangi risiko kesalahan manusia, meningkatkan efisiensi kerja, dan memungkinkan pegawai fokus pada tugas-tugas strategis. Dengan sistem yang terintegrasi, pegawai bisa melacak pembayaran pajak, mengidentifikasi wajib pajak yang belum memenuhi kewajibannya, dan mengirimkan pemberitahuan otomatis, sehingga produktivitas dan kinerja meningkat.

Sarana dan prasarana yang memadai menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Fasilitas seperti komputer cepat, jaringan internet stabil, dan peralatan kantor modern memungkinkan pegawai bekerja lebih efisien dan efektif. Kombinasi sistem informasi canggih dan fasilitas memadai menciptakan kondisi kerja optimal bagi pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka dalam mengelola pajak daerah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Ernawatiningsih (2018) yang menyatakan Sistem Informasi Akuntansi sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola data keuangan perusahaan dalam pengambilan keputusan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bontang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik budaya organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bontang maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Namun semakin buruk budaya organisasi yang ada maka semakin menurun pula kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bontang.

Budaya organisasi di BAPENDA Kota Bontang yang berdasarkan nilai-nilai dasar pegawai dapat secara signifikan meningkatkan kinerja mereka. Ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa membuat pegawai bekerja dengan jujur dan ikhlas, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Ketaatan terhadap hukum dan peraturan memastikan pegawai bekerja dengan benar dan mengurangi risiko pelanggaran. Budaya yang tidak diskriminatif memastikan semua pegawai diperlakukan dengan adil, meningkatkan kerjasama dan semangat tim. Profesionalisme, netralitas, dan moral tinggi membuat pegawai menjalankan tugas dengan tanggung jawab dan tanpa bias, meningkatkan kepercayaan publik dan rekan kerja terhadap BAPENDA.

Selain itu, nilai-nilai seperti integritas, inovasi, transparansi, dan pelayanan prima juga sangat penting. Pegawai dengan integritas tinggi bekerja dengan jujur dan transparan, membangun kepercayaan dari masyarakat. Sikap inovatif mendorong mereka mencari cara baru yang lebih baik dalam menjalankan tugas, meningkatkan efisiensi dan hasil kerja. Pelayanan prima memastikan kebutuhan masyarakat dipenuhi dengan baik, yang meningkatkan citra positif BAPENDA. Secara keseluruhan, budaya organisasi yang positif ini membuat pegawai berkinerja tinggi, membantu BAPENDA mengelola pajak daerah dengan lebih efektif dan efisien.



Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramarta (2022), Bemba (2023) dan Femizah (2023) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam Bemba (2023) budaya organisasi yang baik dapat menunjukkan kekompakkan pada suatu organisasi, budaya kerja yang baik membuat individu atau kelompok kerja memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cepat.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bontang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, belum tentu akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai pada BAPENDA Kota Bontang. Hal ini berarti besar atau kecilnya motivasi kerja yang dimiliki tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BAPENDA Kota Bontang karena beberapa hal yang pertama, pegawai bapenda telah merasa puas terhadap kerjanya sehingga para pegawai tidak lagi memikirkan terkait penghargaan atas capaian yang dilakukan dengan kata lain pegawai BAPENDA Kota Bontang tidak mempunyai ambisi untuk meningkatkan kerjanya. Kedua, berdasarkan indikator variabel motivasi kerja yang terdapat pada kuesioner, meskipun BAPENDA Kota Bontang memberikan jaminan kesehatan (BPJS), hal tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Jaminan kesehatan (BPJS) dianggap sebagai kebutuhan dasar yang tidak secara langsung memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras atau lebih efisien. Selain itu, gaji yang diterima oleh pegawai BAPENDA Kota Bontang sudah sesuai dengan standar yang berlaku, namun tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena gaji yang diterima dianggap sudah memadai dan tidak memberikan insentif tambahan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Luhur (2014) dalam "*Journal Economics, Technology and Entrepreneur*" menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Panin, Tbk. Cabang Kendari. Sentimen negatif *auditee* (pihak yang diperiksa) mengindikasikan bahwa sebaik apa motivasi karyawannya, kerjanya tetap dipengaruhi oleh *auditee*-nya.

Penjelasan tersebut juga didukung oleh pernyataan Hidayat (2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah tepat. Dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berdampak pada kinerja pegawai pada BAPENDA Kota Bontang karena sistem tidak berjalan dengan baik. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor lain, seperti pengaruh dari pihak *auditee* (pihak yang diperiksa) atau lingkungan kerja, ternyata memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai



Berdasarkan pengujian statistik yang telah dilakukan terhadap hipotesis kelima (H_5) diperoleh hasil bahwa pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,335 yang menunjukkan bahwa variabel independent yang meliputi pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 33,5% sedangkan sisanya sebesar 66,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Paramarta (2022), Bemba (2023), Fitriana (2021) dan (Ningsih & Natalia) yang menyatakan pengendalian internal, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika ketiga variabel diterapkan secara bersamaan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bapenda Kota Bontang bahwa dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Bapenda Kota Bontang. Pengendalian internal tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya pengendalian internal tidak berperan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan di Bapenda Kota Bontang.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bapenda Kota Bontang. Sistem informasi akuntansi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah sistem informasi akuntansi maka kinerja pegawai juga akan menurun. Artinya sistem informasi akuntansi dijadikan pemahaman oleh para pegawai tentang organisasi dan berperilaku di dalam organisasi dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas organisasi melalui kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bapenda Kota Bontang. Budaya Organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah tingkat budaya organisasi maka kinerja pegawai juga akan menurun. Artinya budaya organisasi sangat berperan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Bapenda Kota. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya motivasi kerja tidak berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bapenda Kota Bontang.



5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bapenda Kota Bontang. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai. Namun semakin rendah pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama, maka kinerja pegawai juga akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty. (2020). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Adiyadnya. (2022). *Peningkatan Kinerja Pegawai*. CV Feniks Muda Sejahtera. Palu.
- Anjani. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Kompleksitas Tugas, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pd. Diamond Semarang). *Jurnal Ebistek*.
- Azhar, dan Susanto. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi*. Lingga Jaya. Bandung.
- Bapenda Kota Bontang. (2023). *Recana Kerja Bapenda Kota Bontang 2023*. Bontang.
- Bemba, D. (2023). *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bapenda Kota Samarinda*. Politeknik Negeri Samarinda.
- Dewi, dan Ernawatiningsih. (2018). *Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang Di Kota Denpasar*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Dwiyanti. (2021). *Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Kcp Pulo Brayon Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Effendi, R. (2015). *Accounting Principles : Prinsip-Prinsip Akuntansi Berbasis Sak Etap / Rizal Effendi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita, Hari Nugroho, Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica, Fitriani, Daniel J I Kairupan, Zufri Hasrudy, Yuhanin Zamrodah, Muhammad Jahri, I Wayan Gede, & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada. Bandung.
- Fauzi, dan Hidayat. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press. Surabaya.
- Femizah. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jamkrida Sumsel*. Universitas Sriwijaya.



- Fitria, D. (2014). *Buku Pintar Akuntansi Untuk Orang Awam & Pemula*. Laskar Aksara. Jakarta.
- Fitriana. (2021). *Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Ungaran Sari Garments Pringapus)*. Universitas Semarang.
- Ghozali, dan Imam. (2013). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos 22.0 Update Bayesian Sem*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, dan Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Halim, A. (2008). *Akuntansi Keuangan Daerah (Ed. 3) Koran*. Salemba Empat. Jakarta.
- Hardiani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Pustaka Ilmu. Yogyakarta.
- Hertina, Sarjono, & Hidayat. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Sonpedia Publishing Indonesia. Jambi.
- Hery. (2014). *Pengendalian Akuntansi Dan Manajemen*. Kencana. Jakarta.
- Hery. (2015). *Pengantar Akuntansi : Lengkap Dengan Kumpulan Soal Dan Solusinya, Comprehensive Edition*. PT Grasindo. Jakarta.
- Hidayat. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. Universitas Bina Sarana Informatika
- Khasanah. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bama Berita Sarana Televisi (Bbstv Surabaya)*. Universitas Hayim Asy'ari.
- Kurniawan, Hendri, & Sundari. (2023). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Karyawan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bmt Satria Nuban Muamalah)*. *Accounting And Finance*.
- Kurniawan, T. A. (2020). *Sistem Informasi Akuntansi Dengan Pendekatan Simulasi*. Deepublish. Yogyakarta.
- Luhur. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk*. Universitas Atmajaya Jogjakarta.
- Mahatmyo. (2014). *Sistem Informasi Akuntansi Suatu Pengantar*. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Mardiasmo. (2019). *Akuntansi Keuangan Dasar 1 Dilengkapi Dengan Soal Dan Penyelesaiannya (Cetakan Kelima)*. Bpfe. Yogyakarta.
- Marina, A., Wahjono, S. I., Syaban, M., & Suarni, A. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi : Teori Dan Praktikal*. Umsurabaya. Surabaya.



Ningsih, dan Natalia. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wook Global Technology. *Emba*.

Pasolong, Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.

Paramarta. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Religiusitas, Pengendalian Internal, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Bagas Waras Kabupaten Klaten*. Universitas Islam Indonesia.

Prasetiawan, A., Winarno, & Rohmah, N. (2018). *Budaya Organisasi*. Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Semarang.

Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Berdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Bpfe. Yogyakarta.

Rai, I. G. A. (2008). *Audit Kinerja Pada Sektor Publik: Konsep, Praktik, Studi Kasus*. Salemba Empat. Jakarta.

Rama, D., dan Jones, F. L. (2008). *Sistem Informasi Akuntansi 1 (Kedua Belas)*. Salemba Empat. Jakarta.

Rizki. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Robbins. (2006). Specific Determinants Of Work Motivation, Competence, Organizational Climate, Job Satisfaction And Individual Performance: A Study Among Lecturers. *Business And Management Sciences*.

Robbins, dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja Dan Gen Z: Teori Dan Penerapan*. Addin Publishing. Yogyakarta.

Septiowati, dan Sari. (2023). Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Economic, Accounting, Management And Business*.

Sinambela, P., & Sinambela, S. (2022). *Manajemen Kinerja*. PT Rajagra Findo Persada. Depok.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Rnd*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Sugiyono, & Rahajeng. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Ekonomi dan Bisnis



Ketahanan Pangan, Kelautan Dan Pertanian Provinsi Dki Jakarta Tahun 2020. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*.

Suhardi, Yunita, A., Marheni, Wardhani, R. S., Levany, Y., Rahmadoni, F., Fibrianto, A., Erwandy, Susanto, Maniah, & Martoyo, A. (2022). *Manajemen Risiko Fraud*. CV Tohar Media. Makassar.

Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Deepublish. Yogyakarta.

Suprihatin, N. S. (2021). *Sistem Informasi Akuntansi 2*. CV Penerbit Qiara Media. Surabaya.

Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Rawamangun.

Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Penadamedia Group. Jakarta.

Syahrum, dan Salim. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Citapustaka. Bandung.

Uma, S. (2018). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.

Wartono. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Unpam*.

Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Widiana, Fauzan, & Tarigan. (2023). *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Padang.

Yurinda. (2019). *Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Surakarta Dan Yogyakarta*. Universitas Setia Budi Surakarta.

Zamzami, F., Nusa, N. D., & Faiz, I. A. (2021). *Sistem Informasi Akuntansi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

