

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI DAN
GENDER TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan di PT. PLN
(Persero) Area Klaten)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

SISKA NUR ANGGRAENI

B200150029

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI DAN *GENDER*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan di PT. PLN (Persero)
Area Klaten)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

SISKA NUR ANGGRAENI

B200150029

Telah diperiksa dan di setujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Agus Endro Suwarno, M.Si

NIDN. 0611105901

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI DAN GENDER
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**




**(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan di PT. PLN (Persero)
Area Klaten)**

Oleh:

SISKA NUR ANGGRAENI

B200150029

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 30 Maret 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.
Susunan Dewan Penguji :

1. Drs. Agus Endro Suwarno., M.Si ()
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dra. Rina Trisnawati, M.Si, Ph.D ()
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dr. Fatchan Achyani, S.E., M.Si ()
(Anggota II Dewan Penguji)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta




Dr. Syamsudin, M.M.
NIDN. 0017025701

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 24 April 2019
Penulis



Siska Nur Anggraeni
B200150029

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, SISTEM PENGENDALIAN
INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI DAN GENDER TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan di PT. PLN (Persero)
Area Klaten)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan gender terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Klaten. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik sampling jenuh atau total sampling dengan jumlah responden sebanyak 36 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian dengan regresi berganda menunjukkan bahwa (1) sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) sistem pengendalian internal tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) gender tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: budaya organisasi, kinerja karyawan, SIA, SPI.

Abstract

This study intended to find out the impact of accounting information systems, internal control systems, organizational culture and gender on employee performance. This research was conducted at PT. PLN (Persero) Klaten Area. The sampling technique uses purposive sampling technique with 36 respondents. The method of data collection is done by questionnaire. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis and using the SPSS program. The results of the study with multiple regression show that (1) accounting information systems have a positive and significant effect on employee performance, (2) the internal control system has no positive effect on employee performance, (3) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, and (4) gender does not affect employee performance.

Keywords: organizational culture, employee performance, SIA, SPI

1. PENDAHULUAN

Tujuan utama sebuah perusahaan adalah mencari keuntungan. Cara tercapainya tujuan perusahaan tersebut tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Untuk mencapai apa yang telah perusahaan tetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang memiliki motivasi yang kuat dan berani melihat

perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi sudah mestinya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana. Bawasannya sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa, dan karsa dimana-mana.

Sehingga sumber daya manusia harus mampu menerima perubahan terhadap perkembangan teknologi yang sangat pesat di jaman globalisasi seperti ini, Kemajuan teknologi memberikan dampak perubahan yang begitu besar pada kehidupan umat manusia. Perkembangan teknologi informasi tidak hanya berpengaruh pada perusahaan, tetapi juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap sistem informasi akuntansi dalam organisasi bisnis.

Maka dari itu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pengendalian internal, budaya organisasi yang tercipta dalam lingkungan kerja tersebut, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Akan tetapi, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan suatu organisasi tidak hanya mengacu pada sistem informasi akuntansi yang digunakan, tetapi perlu adanya sistem pengendalian internal yang dapat mengatur perilaku para karyawan di dalam perusahaan sehingga para karyawan tidak akan bertindak yang dapat merugikan perusahaan.

Sistem pengendalian internal berguna untuk mencegah atau menjaga terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan (kesalahan-kesalahan atau kecurangan-kecurangan). Pengendalian internal berfungsi untuk mengawasi seluruh aktivitas ekonomi yang terjadi pada perusahaan. Pengendalian internal dapat membantu perusahaan dan berfungsi sebagai alat bantu untuk melaksanakan pengendalian dengan efektif.

Dengan adanya suatu sistem pengendalian internal yang ada didalam suatu perusahaan, maka suatu budaya organisasi akan dibentuk dengan sendirinya. Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang berlangsung lama, dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja dan dijadikan pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja oleh pegawai maupun pimpinan organisasi.

Karyawan PT.PLN (Persero) merupakan unsur dari organisasi yang sangat penting. Hal ini dikarenakan karyawan sebagai penggerak dan pelaksana setiap perusahaan atau instansi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, bagaimanapun baiknya perusahaan tidak akan berjalan dengan baik jika karyawan sebagai pelaksanaannya tidak bekerja dengan baik. Kinerja karyawan dapat terealisasi dengan adanya tujuan dari perusahaan sesuai dengan perkembangan zaman dan haruslah ditunjang dengan sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan budaya organisasi yang baik guna menghindari tindakan yang dapat merugikan perusahaan PT.PLN (Persero) Area Klaten.

Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah system informasi akuntansi yang ada pada perusahaan PT PLN (Persero) Area Klaten berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah sistem pengendalian internal yang ada di dalam perusahaan PT PLN (Persero) Area Klaten terhadap kinerja karyawan dan apakah budaya organisasi yang selama ini terbentuk di lingkungan kerja PT PLN (Persero) Area Klaten berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta apakah perbedaan *gender* antara laki-laki dan perempuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. METODE

Penelitian ini di desain survey dengan memberikan daftar pertanyaan berupa kuesioner kepada responden karyawan bagian keuangan di PT. PLN (Persero) Area Klaten. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang berupa skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuisisioner. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah *Skala likert*. Yaitu menggunakan skala antara 1 sampai dengan 5, yaitu skor 1 untuk “Sangat Tidak Setuju (STS)”, skor 2 untuk “Tidak Setuju (TS)”, skor 3 untuk “Netral/ tidak tahu/ tidak dapat menentukan pilihan (N)”, skor 4 untuk “Setuju (S)” dan skor 5 untuk “Sangat Setuju (SS)”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian keuangan yang ada pada PT. PLN (Persero) Area Klaten dan Unit-unit nya yang berada di wilayah Kecamatan Klaten Kota, Kecamatan Pedan, Kecamatan Delanggu, Kecamatan Kecamatan Tulung, Kecamatan Kemalang, Kecamatan Prambanan dan Kecamatan Wedi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *teknik sampling jenuh atau total sampling* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel

didasarkan pada kesediaan responden untuk menerima dan mengisi kuisisioner secara lengkap. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu jumlah keseluruhan karyawan bagian keuangan yang ada pada PT. PLN (Persero) Area Klaten yang berjumlah 39 karyawan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program computer, yaitu SPSS. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu menguji analisis kualitas data dengan uji validitas dan reabilitas kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	36,236	6,970	0,000	
Sistem Informasi Akuntansi	-0,327	-2,412	0,022	H1 Diterima
Sistem Pengendalian Internal	0,218	1,587	0,123	H2 Ditolak
Budaya Organisasi	-0,746	-3,405	0,002	H3 Diterima
Gender	-1,095	-1,439	0,160	H4 Ditolak

Sumber : Data primer diolah, 2018

Hasil pengujian Analisis regresi pada tabel 1 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 1: Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil uji regresi berganda atas, menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar -2,412 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,037 pada tingkat signifikansi 0,05, dengan nilai sig. 0,022 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sehingga hipotesis 1 diterima, yang berarti bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2: Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil uji regresi berganda pada Tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 1,587 lebih kecil dari

t_{tabel} sebesar 2,037 pada tingkat signifikansi 0,05, dengan nilai *sig.* 0,123 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Sehingga hipotesis 2 ditolak, yang berarti sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil uji regresi berganda pada Tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar -3,405 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,037 pada tingkat signifikansi 0,05, dikarenakan nilai *sig.* kerja 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sehingga hipotesis 3 diterima, yang berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 4: *Gender* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil uji regresi berganda pada Tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa variabel *gender* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar -1,439 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,037 pada tingkat signifikansi 0,05, dengan nilai *sig.* 0,160 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Sehingga hipotesis 4 ditolak, yang berarti *gender* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2 Pembahasan

Sistem informasi akuntansi dalam penelitian ini mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H1 diterima). Secara teoritis hasil penelitian ini relevan dengan pendapat Putriyandari (2014) berpendapat bahwa sistem informasi akuntansi adalah keseluruhan sumber daya didalam organisasi yang mengumpulkan data dan mengolahnya menjadi informasi yang dibutuhkan oleh pihak yang berkepentingan. Selain itu, informasi yang relevan akan sangat berguna dan dibutuhkan oleh pimpinan untuk mengambil keputusan dan kebijakan dalam mengelola perusahaan. Secara empiris penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Untary (2015), Dita dan Putra (2016), dan Zahro (2016) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian maka untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Klaten maka perlu meningkatkan penerapan sistem informasi akuntansi yang akan mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas yang dilakukan setiap individu di lembaga tersebut.

Sistem pengendalian internal dalam penelitian ini tidak mempunyai pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan (H2 ditolak). Secara teoritis hasil penelitian ini tidak

relevan dengan pendapat Rai (2011:283) dalam Tawaqal dan Suparno (2017) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal merupakan kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi manajemen bahwa organisasi mencapai tujuan dan sasarnya. Selain itu, sistem pengendalian internal yang handal dan efektif dapat memberikan informasi yang tepat bagi manajer untuk mengambil keputusan maupun kebijakan yang tepat untuk pencapaian tujuan perusahaan yang lebih efektif pula. Secara empiris penelitian ini tidak relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Untary (2015), Andayani (2016), dan Zahro (2016) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal yang diterapkan PT. PLN (Persero) Area Klaten belum dijalankan secara efektif dan efisien sehingga menyebabkan kurangnya output kinerja yang dihasilkan. Komponen-komponen dalam pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian yang belum diterapkan dengan baik, sehingga sering dijumpai adanya penyimpangan yang dilakukan karyawan serta ketidakefisienan pelaksanaan kinerja.

Budaya organisasi dalam penelitian ini mempunyai pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan (H3 diterima). Secara teoritis hasil penelitian ini relevan dengan pendapat Gibson (2006) dalam Latib et al (2016), budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi, keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma di antara para anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor yang kuat untuk menentukan perilaku individu dan perilaku kelompok di dalam suatu organisasi. Dalam budaya terkandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Secara empiris penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2015), dan Hormati (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT. PLN (Persero) Area Klaten mampu menjadi pendorong atau motivasi bagi individu-individu yang ada di dalam perusahaan dalam menjalankan tugas secara maksimal, sehingga tercapai pula kinerja yang baik yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Gender dalam penelitian ini tidak mempunyai pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan (H4 ditolak). Secara teoritis hasil penelitian ini tidak relevan dengan

pendapat Dianarti (2010) dalam Nurdiana (2016), *gender* merupakan suatu konsep kultural yang berupaya membuat pembedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. Hubungan laki-laki dan perempuan bukan dilandasi konflik dikotomis, bukan pula struktural fungsional, tetapi lebih dilandasi kebutuhan kebersamaan guna membangun kemitraan yang harmonis, karena setiap pihak memiliki kelebihan sekaligus kelemahan yang perlu diisi dan dilengkapi pihak lain dalam kerjasama yang setara. Secara empiris penelitian ini tidak relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurdiana (2016), dan Imtihanah (2016) yang menyatakan bahwa *gender* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki maupun wanita memiliki tingkat kinerja yang setara/sama atau dengan kata lain bahwa tidak ada perbedaan yang mendasar berdasarkan *gender*. Dan hal ini menunjukkan bahwa perbedaan *gender* berdasarkan sifat dan karakter karyawan tidak menjamin untuk meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan. keragaman peran berdasarkan faktor biologis, etnis, aspirasi, minat, pilihan, atau budaya pada hakikatnya adalah realita kehidupan manusia.

4. PENUTUP

Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima. Sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 ditolak. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 diterima. *Gender* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H4 ditolak. Dalam melaksanakan penelitian ini tentunya terdapat keterbatasan yang dialami oleh peneliti, namun diharapkan keterbatasan ini tidak mengurangi manfaat yang ingin dicapai. Keterbatasan tersebut antara lain: Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian hanya mencakup karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Klaten, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas. Terdapat variabel independen lain yang belum mampu dijelaskan sebesar 70,7% yang kemungkinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis.

Berdasarkan simpulan yang diperoleh serta adanya keterbatasan dalam penelitian, sehingga saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut: Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan populasi yang lebih luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, dan lebih bisa digeneralisasi, serta bisa memberikan gambaran yang lebih riil tentang kinerja karyawan dengan mengembangkan obyek penelitian. Bagi penelitian mendatang hendaknya dapat menambah variabel-variabel inti selain variabel yang digunakan agar hasilnya dapat terdefinisi dengan lebih sempurna, bisa juga menambahkan variabel mediasi maupun moderasi atau dengan menggunakan alat analisis yang berbeda. Diperlukan pendekatan kualitatif untuk memperkuat kesimpulan karena instrumen penelitian rentan terhadap persepsi responden yang tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya dalam diri masing-masing. Pendekatan ini bisa dilakukan dengan observasi atau pengamatan langsung ke dalam obyek yang dijadikan lokasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Lastri. (2016). Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU di Wilayah Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. *Naskah Publikasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dita, Made Ambara., Putra, I Wayan. (2016). Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan dengan integritas karyawan sebagai variabel pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. ISSN: 2302-8556. 15(1). 614-640. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana. Bali.
- Hormati, Theolina. (2016). Pengaruh budaya organisasi, rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai (studi pada tenaga medis perawat di RSUD Sele Be Solu Kota Sorong Provinsi Papua Barat). *Jurnal EMBA*, 4(2), Hal. 298-310, ISSN:2303-1174. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Magister Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Imtihanah, Aldila Najihatul. (2016). Pengaruh stres, gender, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran di BTPN Syariah Yogyakarta. *Naskah publikasi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- Kusuma, Bima Jati. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan (studi pada PD. BPR BKK Purwodadi). *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Latib., Fathoni, Azis., Minarsih, Maria Magdalena. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai (studi pegawai Dinas Pasar Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2). Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Pandanaran Semarang.
- Nurdiana, Rosalina. (2016). Pengaruh gender, kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada karyawan bagian akuntansi PT. Solo Murni). *Naskah Publikasi*. Surakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Putriyandari, Rofily. (2014). Pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap efektivitas struktur pengendalian intern pada dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. *Ecodemica. II* (2).
- Tawaqal, Irzal., Suparno. (2017). Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan satuan kerja perangkat Daerah di Pemerintah Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 2(4), hal 125-135. E-ISSN 2581-1002. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Syiah Kuala.
- Untary, Nurendah Ragillita. (2015). *Pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan Daerah dengan faktor eksternal sebagai pemoderasi (studi kasus pada Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang)*. Naskah tidak dipublikasi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Zahro, Nafi' Inayati. (2016). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern terhadap kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papersunisbank*. Fakultas Ekonomi, Universitas Muria Kudus.