

Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Triwinasis^{1)*}, Sri Hastuti²⁾, Sri Wahyuni Widiastuti³⁾

^{1,2,3)}Program Studi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta

*Corresponding Author: triwinasis27@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to partially determine the variables of the application of accounting information systems, organizational culture, work motivation, and work discipline on employee performance at BPPKAD Cilacap Regency and to determine the variables that have a dominant influence on employee performance. This re-search is a descriptive study and the data used in this study are primary, namely by distributing questionnaires directly to 79 employees at BPPKAD Cilacap Regency. The sampling technique in this study used a purposive sampling technique and obtained 59 samples. Data analysis used descriptive statistical tests, data quality tests, and multiple linear regression analysis. The hypothesis was tested using a t-test with SPSS for windows version 26.0. The results of this study indicate that the application of accounting information systems, organizational culture, work motivation, and work discipline positively affect employee performance. It is concluded that the research results on employee performance imply that it can improve the performance of its employees, because by having high performance, in carrying out their duties and responsibilities employees can create loyalty and work spirit so that goals can be achieved optimally and result in increased BPPKAD services in Cilacap Regency to the public.

Keywords: *Employee Performance; Accounting Information Systems; Organizational Culture; Work Motivation; Work Discipline.*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi sudah semakin maju dan berkembang dengan pesat. Perkembangan teknologi ini sangat berpengaruh pada kehidupan umat manusia. Hal ini dibuktikan bahwa teknologi sistem informasi sudah menjadi kebutuhan dasar untuk menunjukkan kerja organisasi. Organisasi yang hidup dan berada di era teknologi informasi seperti saat ini dihadapkan pada situasi yang sangat kompleks dan membingungkan karena selalu dituntut untuk terus berubah mengikuti arus perubahan yang sedang terjadi.

Sistem informasi akuntansi harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sistem informasi akuntansi yang diterapkan pada organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Suatu sistem informasi akuntansi diharapkan dapat mempermudah dalam pelaksanaan kegiatan perencanaan, membantu perusahaan dalam menyediakan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan serta memberikan pertanggung jawaban transaksi keuangan yang menjadi tolok ukur dalam melihat kinerja suatu organisasi. Menurut Dewi dan Dharmadiaksa (2017), efektivitas sistem informasi akuntansi sangat bergantung pada keberhasilan kinerja antara sistem, pengguna (user), dan sponsor.

Rancangan sistem yang canggih tidak ada artinya apabila karyawan tidak memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu penentu majunya organisasi agar diakui kredibilitasnya dan eksistensinya di masyarakat. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja yang tinggi diperlukan budaya organisasi yang baik, yaitu aturan atau nilai yang diyakini dan dapat dipelajari secara terus-menerus oleh suatu kelompok kerja sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan pembauran internal.

Budaya organisasi dalam bekerja memiliki peran yang penting pada proses peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal supaya dapat bersaing menghadapi tantangan di masa depan. Menurut Setiawan (2015), budaya organisasi juga disebut sebagai suatu kesatuan dari pola perilaku yang ada di dalam kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan seluruh hasil kerja serta gabungan dari pemikiran suatu kelompok manusia. Budaya organisasi akan sangat membantu kinerja karyawan, karena dapat menciptakan suatu motivasi yang luar biasa bagi karyawan dalam memberikan kemampuan terbaiknya untuk memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh pihak organisasi tersebut.

Seiring dengan tingginya tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin didesak pula untuk sesuai dengan perkembangan lingkungannya yang selalu berubah. Menurut Fabio, dkk (2016), motivasi kerja yaitu suatu rangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang sesuai dengan tujuannya. Oleh karena itu, motivasi sangat diperlukan pada saat melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja karena seseorang yang bisa disiplin, dapat mencapai hasil kerja yang sudah ditargetkan. Mondy, dkk (2015), disiplin disebut sebagai kontrol diri dan tingkah laku tertata karyawan serta mengindikasikan adanya tim kerja di dalam organisasi. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam sikap disiplin diri diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya karena akan membentuk pribadi yang lebih terarah, di antaranya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga tidak akan membuang-buang waktu karena menjadi lebih efektif dan efisien. Lain halnya, jika karyawan suka menunda pekerjaan serta memiliki sikap disiplin diri yang rendah maka tujuan organisasi akan semakin sulit tercapai dan menjadi berantakan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, yang merupakan masalah penting karena terkait dengan kestabilan organisasi. Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Organisasi selalu meningkatkan kinerja karyawannya, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai.

Organisasi perangkat daerah diminta untuk mampu mewujudkan Good Governance atau pemerintahan yang amanah dalam memenuhi kebutuhan pelayanan publik yang optimal di bidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Organisasi Perangkat Daerah khususnya Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD), berdasarkan keluarnya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yaitu dengan mengacu pada pasal 23 ayat 1 menyebutkan "Hak dan kewajiban daerah sebagaimana dimaksud dalam pasal 21 dan pasal 22 diwujudkan dalam bentuk rencana kerja pemerintah daerah dan dijabarkan dalam bentuk pendapatan, belanja, dan pembiayaan daerah yang dikelola dalam sistem pengelolaan keuangan daerah".

Pengelolaan keuangan dan aset daerah merupakan salah satu bagian yang penting karena dalam pelaksanaan kegiatannya memerlukan informasi untuk menyusun perencanaan, mengawasi jalannya organisasi dan mengadakan penilaian terhadap prestasi karyawan untuk mencapai visi dan misi organisasi. Maka dari itu, diperlukan adanya tingkat disiplin karyawan sebagai penunjang pelaksanaan kinerja yang dapat ditunjukkan dalam absensi karyawan, sebagai berikut:

Tabel 1. Rekap Absensi Karyawan BPPKAD Kabupaten Cilacap Tahun 2021

Bulan	Keterangan Absen			
	Tanpa keterangan	Sakit	Perjalanan Dinas	Cuti
Jan	0	0	0	0
Feb	0	0	0	0
Mar	0	0	0	0
Apr	0	0	0	0
Mei	0	0	0	0
Jun	0	0	0	0
Jul	0	0	0	0
Ags	1	1	8	19
Sept	1	4	5	9
Okt	0	10	34	0
Nov	2	5	28	3
Des	5	10	5	15

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa pada bulan Agustus hingga Desember terdapat beberapa karyawan yang memiliki 9 kali absen tanpa keterangan. Tingginya ketidakhadiran karyawan pada akhir tahun dapat mengakibatkan keterlambatan penyelesaian laporan keuangan daerah yang menjadi tugas pokok BPPKAD Kabupaten Cilacap.

Tujuan utama BPPKAD adalah meningkatkan kualitas laporan keuangan daerah, meningkatkan kemampuan daerah untuk merencanakan dan melaksanakan berbagai program pembangunan yang sesuai dengan kemampuan keuangan dan sumber daya yang tersedia guna memprioritaskan kebutuhan masyarakat. Karena BPPKAD erat kaitannya dengan pengelolaan keuangan daerah, maka dari itu untuk mewujudkan tujuan di atas diperlukan karyawan yang memiliki profesionalitas dan kinerja yang optimal agar dapat memberikan pelayanan umum yang dilaksanakan dengan efektif, efisien, akuntabel, transparan dan bertanggung jawab. Kinerja karyawan yang buruk dalam melayani akan berdampak buruk juga pada kinerja BPPKAD yang akan mengakibatkan masyarakat kurang merasakan kemanfaatannya dan keberadaannya serta berujung menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kerja kantor pemerintahan. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak bisa terlepas dari budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja, yang secara sinergi akan melahirkan layanan masyarakat (publik) yang memuaskan.

Selain fenomena yang dijabarkan di atas alasan peneliti memilih judul tersebut karena ditemukan ketidakkonsistenan terhadap hasil dari penelitian sebelumnya. yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Ningsih dan Natalia (2020) menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Hardiyanti, dkk (2021) menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Veriana dan Budiarta (2016). Kemudian untuk budaya organisasi pada penelitian Hardiyanti, dkk (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang didukung oleh penelitian Amanda, dkk (2017) dengan mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian Djailil (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Adha, dkk (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih dan Natalia (2020) dan Yuliawan (2011) dengan mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian Likdanawati (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya yang dikatakan oleh Sunarsi (2017) dan Hardiyanti, dkk (2021) memiliki

kesamaan pendapat bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memadukan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya dengan perbedaan yang terletak pada objek penelitian. Dimana variabel independen pada penelitian sebelumnya akan diteliti lebih lanjut dengan objek yang berbeda.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian apakah terdapat pengaruh dengan adanya sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi yang diterapkan organisasi tersebut serta dalam hal pemberian motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan?

TELAAH LITERATUR

Kinerja Karyawan

Istilah kata kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata Inggris "performance". Menurut Ivancevich, dkk (2008), performance is the desired results of behavior (kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku). Definisi tersebut menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang ditunjukkan saat bekerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Bernardin dan Russel (2015), kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Mangkunegara (2015) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penelitian perilaku secara mendasar, meliputi: (1) Kuantitas kerja, (2) Kualitas kerja, (3) Pengetahuan tentang pekerjaan, (4) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan. Sedangkan menurut Bangun (2012), terdapat beberapa dimensi atau kriteria kinerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja, yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan Kerjasama.

Sistem Informasi Akuntansi

Pengertian sistem informasi akuntansi menurut Romney dan Steinbart (2016) adalah suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengolah data untuk menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan. Zamzami, dkk (2021) menjelaskan ada beberapa jenis (tipe) sistem informasi akuntansi yang digunakan oleh suatu organisasi. Secara umum, dapat dibagi menjadi tiga, yaitu sistem manual, sistem transaksi berbasis komputer, dan sistem database.

Sistem informasi dapat memberikan manfaat bagi organisasi dengan cara memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu agar aktivitas dalam rantai nilai dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien (Romney dan Steinbart, 2016). Sistem informasi yang dirancang dengan baik dapat melakukan hal ini dengan cara:

1. Memperbaiki kualitas dan mengurangi biaya produk atau jasa.
2. Meningkatkan efisiensi karena dapat memberikan informasi yang tepat waktu dan akurat.
3. Berbagi pengetahuan, yang kedepannya dapat digunakan untuk memperbaiki proses operasi organisasi dan bahkan memberikan keunggulan kompetitif.
4. Meningkatkan struktur pengendalian internal karena dapat membantu melindungi sistem dari berbagai kecurangan, kesalahan, dan kegagalan sistem.
5. Meningkatkan pengambilan keputusan, yang dapat digunakan untuk menganalisis data dan menyimpan informasi mengenai hasil keputusan sebelumnya, serta dapat memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu.

Penelitian yang dilakukan Veriana dan Budiarta (2016) menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan peneliti Hardiyanti, dkk (2021) yang menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Budaya Organisasi

Sutrisno (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial untuk mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal ini dapat berfungsi juga sebagai kontrol atas perilaku karyawan, karena secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya.

Selain itu, budaya organisasi juga memiliki beberapa manfaat dalam organisasi seperti yang dikemukakan oleh Nawawi (2017) sebagai berikut:

1. Budaya organisasi dapat mewujudkan perbedaan yang jelas antar organisasi satu dengan organisasi yang lainnya.
2. Budaya organisasi membawa suatu bentuk identitas terhadap anggota organisasinya.
3. Budaya organisasi memudahkan timbulnya komitmen pada suatu hal yang lebih luas daripada kepentingan secara individual.
4. Budaya korporat dapat meningkatkan konsistensi sistem sosial.

Menurut Robbins (2013), terdapat tujuh indikator yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, yaitu: (1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko, (2) Kepedulian terhadap perihal rinci, (3) Berorientasi pada hasil, (4) Berorientasi pada orang, (5) Berorientasi pada regu, (6) Keagresivan, dan (7) Stabilitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Amanda, dkk (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Hardiyanti, dkk (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Pengertian motivasi kerja menurut Samsudin (2019), motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Terdapat beberapa komponen Indikator motivasi kerja menurut Sastrohadiwiryo (2003), yaitu kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, keterlibatan, pengembangan, dan kesempatan.

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2019), kebutuhan-kebutuhan manusia muncul dalam hierarki yang berbeda. Disebut hierarki karena memang manusia memenuhi kebutuhannya secara berjenjang seperti yang dijelaskan dalam teori hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial atau afiliasi, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih dan Natalia (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Yuliawan (2011) yang

menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari masalah disiplin kerja sering diartikan dengan tepat, baik waktu maupun dari segi tempat. Menurut Bejo (2005) yang mengemukakan pendapatnya bahwa disiplin ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia didapat melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

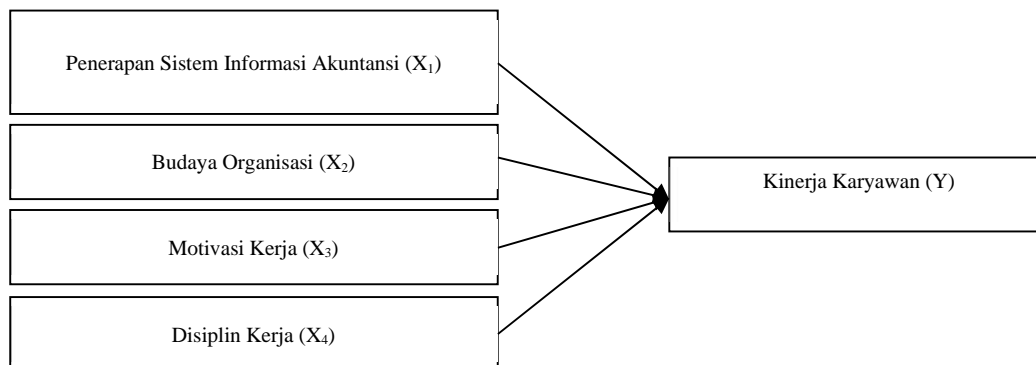
Tujuan disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi (Jufrizen, 2018). Selain itu, disiplin juga digunakan untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian atau pencurian (Sutrisno, 2009).

Menurut Hasibuan (2019), indikator yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, diantaranya: 1. Tujuan dan Kemampuan, 2. Teladan pemimpin, 3. Balas jasa, 4. Keadilan, 5. Waskat, 6. Sanksi hukuman, dan 7. Ketegasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti, dkk (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sunarsi (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

H₄: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi yang akan menjadi penelitian ini ialah karyawan Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Cilacap yang memiliki total karyawan sebanyak 79 orang. Metode pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu dengan kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian, meliputi: 1) Karyawan yang telah menerapkan sistem informasi akuntansi berbasis komputer, 2) Karyawan yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun/lebih. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 59. Berikut data hasil pengumpulan kuesioner yang telah disebarkan.

Tabel 2. Hasil Pengumpulan Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dikirim	79
Kuesioner yang kembali	68
Kuesioner yang tidak memenuhi syarat	(9)
Kuesioner yang memenuhi syarat dan dapat diolah	59

Sumber: Data diolah, 2022

Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Kinerja Karyawan

Variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Menurut Almilia dan Brilliantien (2007), kinerja berhubungan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas oleh individu. Kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dari peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas atau peningkatan kualitas. Kinerja yang baik dapat tercapai apabila individu dapat memenuhi kebutuhan individual dalam menyelesaikan tugas. Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika organisasi dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu penerapan sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja (Hardiyanti, dkk, 2021; Susanto, 2019).

Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan instrumen yang digunakan dalam penelitian Yuliawan (2011) yang terdiri dari 16 item pertanyaan, item ini menggunakan 4 skala Likert, dari sangat tidak setuju (STS) sampai dengan sangat setuju (SS). Beberapa indikator untuk mengukur kinerja yaitu meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan pendapat atau pernyataan yang disampaikan

2. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Variabel independen pertama dalam penelitian ini adalah penerapan sistem informasi akuntansi (X_1). Sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, dan memproses data keuangan dan data nonkeuangan yang terkait dengan transaksi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan dan informasi lain yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan oleh pemakai laporan atau informasi tersebut Ardana dan Lukman (2016). Dengan adanya penerapan sistem informasi akuntansi dalam penilaian kinerja karyawan dapat membantu mewujudkan tujuan organisasi. Variabel sistem informasi akuntansi diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Dita dan Putra (2016), terdiri dari 11 item pertanyaan yang menggunakan 4 skala Likert, dari sangat tidak setuju (STS) sampai dengan sangat setuju (SS). Indikator yang digunakan ada 6, yaitu: 1) System quality, 2) Information quality, 3) Service quality, 4) Information use, 5) User satisfaction, 6) Net benefit.

3. Budaya Organisasi

Variabel independen kedua dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X_2). Budaya organisasi merupakan suatu kegiatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan karyawan dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Sutrisno, 2011). Di dalam organisasi, karyawan dituntut harus bisa berinteraksi antar individu atau kelompok demi mencapai tujuan organisasi. Perbedaan budaya tiap individu akan terlihat disaat karyawan saling bekerja sama dalam suatu tim untuk menyelesaikan tugas. Hal itulah yang menjadi tantangan dimana karyawan harus bisa bekerja sama dalam perbedaan namun tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan tugas.

Variabel budaya organisasi diukur dalam instrumen yang dikembangkan oleh Amanda, dkk (2017) yang

terdiri dari 10 item pertanyaan dengan menggunakan 4 skala Likert, dari sangat tidak setuju (STS) sampai dengan sangat setuju (SS). Indikator yang digunakan meliputi kesadaran diri anggota, keagresivan dalam menetapkan tujuan, kepribadian yang baik, performa, orientasi tim dimana anggota melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif.

4. Motivasi Kerja

Variabel independen ketiga dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X_3). Menurut Hasibuan (2019), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi adalah suatu hal utama yang dapat dijadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Variabel motivasi kerja diukur dalam instrumen Yulianawati (2011) yang terdiri dari 9 item pertanyaan dengan menggunakan 4 skala Likert dari sangat tidak setuju (STS) sampai dengan sangat setuju (SS). Indikator yang digunakan ada 5, yaitu: 1) Kebutuhan fisiologis, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan sosial, 4) Kebutuhan Penghargaan Diri, 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (Maslow, 2010).

5. Disiplin Kerja

Variabel independen keempat dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_4). Disiplin adalah pelatihan karakter untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk patuh pada peraturan yang berlaku (Ratnasari, dkk, 2021). Karyawan yang disiplin akan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan memanfaatkan waktu yang telah diberikan organisasi agar mencapai target. Namun, jika karyawan masih kurang efektif dalam menggunakan waktu maka akan menyebabkan kendala pada produktivitas organisasi.

Variabel disiplin kerja diukur dalam instrumen Sunarsi (2017) yang terdiri dari 10 item pertanyaan dengan menggunakan 4 skala Likert dari sangat tidak setuju (STS) sampai dengan sangat setuju (SS). Indikator yang digunakan meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah pengolahan data dari data yang telah terkumpul agar didapatkan interpretasi untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum (Ghozali, 2021).

2. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Reliabilitas

Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, peneliti menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha (α). Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari 0,70 (Nunnally dan Bernstein, 1994).

b. Uji Validitas

Untuk melakukan pengujian validitas digunakan confirmatory factor analysis (CFA) yang sering disebut menguji validitas suatu konstruk teoritis. CFA digunakan untuk menguji apakah indikator tersebut merupakan indikator yang valid sebagai pengukur konstruk laten (Ghozali, 2021).

CFA dapat dilakukan jika variabel-variabel yang diuji diharapkan memiliki nilai KMO MSA $>0,50$. Selain itu, nilai eigen value harus >1 dan setiap pertanyaan dari masing-masing variabel diharapkan memiliki factor loadings $>0,4$ karena semakin tinggi angka factor loading maka semakin baik juga construct validity dari suatu variabel (Hair, dkk, 1998).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan statistik yang digunakan dimodelkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

- Y: Kinerja Karyawan
- X1: Penerapan Sistem Informasi Akuntansi
- X2: Budaya Organisasi
- X3: Motivasi Kerja
- X4: Disiplin Kerja
- a: Konstanta
- b1, b2, b3: Koefisien Regresi
- e: Error

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai Adjusted R² mendekati 1, artinya variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya jika nilai Adjusted R² mendekati 0, artinya kemampuan variabel independen untuk memprediksi variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2021).

b. Uji Statistik F

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan layak atau tidak untuk digunakan pada penelitian. Jika signifikansi >0,05 maka hipotesis tidak didukung. Sebaliknya, apabila signifikansi <0,05 maka hipotesis didukung (Ghozali, 2021).

c. Uji Statistik t

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan derajat kepercayaan sebesar 0,05. Bila nilai signifikansi t <0,05 maka hipotesis didukung, artinya terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan jika hasil signifikansi t >0,05 maka hipotesis tidak didukung, artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL ANALISIS

Karakteristik Responden

Berikut merupakan karakteristik identitas responden yang dikelompokkan berdasarkan usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan.

Tabel 3. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia		
Usia	Frekuensi	Presentase
20-30 tahun	17	29%
31-40 tahun	16	27%
41-50 tahun	14	24%
>51 tahun	12	20%
Total	59	100%
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja		
Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase

1-5 tahun	20	34%
6-10 tahun	19	32%
11-15 tahun	13	22%
>16 tahun	7	12%
Total	59	100%
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan		
Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SLTA	12	20%
Diploma	9	15%
Sarjana	32	54%
Pasca Sarjana	6	10%
Total	59	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Berikut merupakan hasil analisis statistik deskriptif sebelum dilakukannya uji validitas dan reliabilitas yang dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
X ₁	59	2	4	3,20	,484
X ₂	59	2	4	3,19	,656
X ₃	59	3	4	3,12	,326
X ₄	59	2	4	3,37	,522
Y	59	3	4	3,25	,439
Valid N	59				

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan 59 responden yang didapatkan dapat disimpulkan bahwa variabel penerapan sistem informasi akuntansi (X₁) memiliki mean sebesar 3,20 yang artinya sebagian besar responden menjawab setuju, variabel budaya organisasi (X₂) memiliki mean sebesar 3,19 yang artinya sebagian besar responden menjawab setuju, variabel motivasi kerja (X₃) memiliki mean sebesar 3,12 yang artinya sebagian besar responden menjawab setuju, variabel disiplin kerja (X₄) memiliki mean sebesar 3,37 yang artinya sebagian besar responden menjawab setuju, dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki mean sebesar 3,25 yang artinya sebagian besar responden menjawab setuju. Standar deviasi menunjukkan bahwa persebaran data yang diperoleh normal dan tingkat penyimpangan data kecil karena nilai mean lebih besar dari standar deviasi.

Uji Kualitas Data

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
X ₁	0,767	Reliabel
X ₂	0,887	Reliabel
X ₃	0,735	Reliabel
X ₄	0,727	Reliabel
Y	0,784	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pertanyaan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari 0,70. Maka semua pertanyaan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel/handal dan dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO MSA	Factor Loading
X ₁	0,781	0,578 – 0,872
X ₂	0,859	0,415 – 0,777
X ₃	0,632	0,523 – 0,782
X ₄	0,658	0,533 – 0,749
Y	0,653	0,506 – 0,835

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai KMO-MSA dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,5 maka confirmatory factor analysis (CFA) dapat dilanjutkan. Sedangkan hasil rotasi factor menunjukkan factor loading dari masing-masing variabel valid karena lebih besar dari 0,40.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
1 (Constant)	1,52	3,873	0,696
X ₁	0,269	0,126	0,037
X ₂	0,200	0,097	0,045
X ₃	0,448	0,166	0,009
X ₄	0,575	0,167	0,001

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7 pada kolom Unstandardized Coefficients bagian B didapatkan hasil model regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,520 + 0,269X_1 + 0,200X_2 + 0,448X_3 + 0,575X_4$$

Pengujian Hipotesis

- a. Uji Koefisien Determinasi (R_2)

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi (R_2)

Model	Adjusted R Square
1	0,531

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 8 diketahui besarnya nilai Adjusted R Square adalah 0,531 yang berarti sebesar 0,531 atau 53,1%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa 53,1% variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh semua variabel independen. Sedangkan sisanya sebesar 46,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini.

- b. Uji Statistik F

Tabel 9. Hasil Uji Statistik F

Model	F	Sig.
1 Regression	17,422	0,000 ^b

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan hasil signifikansi uji statistik F sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen dan memberikan indikasi bahwa semua variabel independen akan signifikan karena hipotesis didukung.

c. Uji Statistik t

Tabel 10. Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B		
1 (Constant)	1,52		0,696
X ₁	0,269		0,037
X ₂	0,200		0,045
X ₃	0,448		0,009
X ₄	0,575		0,001

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel 10 dapat disimpulkan bahwa semua hasil uji statistik t memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis didukung yang berarti semua variabel independen, yaitu penerapan sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, peneliti ingin melakukan pengujian pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPPKAD Kabupaten Cilacap. Hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis pertama (H₁), kedua (H₂), Ketiga (H₃), dan keempat (H₄) pada penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hardiyanti (2021), Veriana dan Budiarta (2016), dan Yuliawan (2011) yang juga mengatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan penerapan sistem informasi akuntansi di BPPKAD Kabupaten Cilacap dapat membantu meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dalam melaksanakan tugas karena mudah digunakan, tidak menyita banyak waktu, dan output yang dihasilkan dapat diandalkan. Selain itu, sistem informasi akuntansi yang akurat dan bisa diakses dengan cepat dapat membantu kemampuan organisasi dalam mengelola informasi secara efektif, dapat menyelesaikan masalah yang kompleks serta berguna dalam membantu integrasi semua bidang dengan kemungkinan kecil terdapat kendala yang akan terjadi di dalam organisasi.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan di BPPKAD Kabupaten Cilacap selalu mengutamakan performa kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya, selalu mengembangkan diri dan kemampuannya, memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya dan tidak selalu bergantung kepada pimpinan. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang tidak menunda pekerjaannya dan bekerja sama dalam menetapkan rencana kerja untuk berusaha diselesaikannya dengan baik.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena adanya pemberian motivasi dalam bekerja pada karyawan BPPKAD Kabupaten Cilacap seperti memberikan fasilitas yang lengkap untuk menunjang pekerjaan, lalu pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan

kemampuan masing-masing, dan rekan kerja yang dapat membantu jika ada permasalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi tentu akan mendorong atau mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat agar memperoleh prestasi kerja terbaik

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena karyawan di BPPKAD Kabupaten Cilacap memiliki sikap patuh dan disiplin untuk menaati peraturan yang ada dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan terhadap pekerjaannya. Pentingnya rasa disiplin kerja yang tinggi juga dapat menciptakan sistem internal kontrol yang baik karena akan membuat karyawan semakin takut untuk melanggar peraturan dan benar-benar mempertimbangkannya secara logis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut ini:

1. Variabel penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini juga memiliki keterbatasan diantaranya sulit dalam mendapatkan izin dari BPPKAD Kabupaten Cilacap dikarenakan bersamaan waktunya dengan proses mutasi dan rotasi karyawan yang ada di OPD Kabupaten Cilacap sehingga memakan waktu yang lama dalam pengisian kuesioner. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan lain dalam pengambilan data yaitu selama proses penelitian, pengembalian kuesioner tidak sejumlah awal saat dibagikan dan juga pengisiannya yang kurang lengkap yang membuat peneliti mengalami keterbatasan jumlah responden.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu:

1. Bagi BPPKAD Kabupaten Cilacap, agar lebih meningkatkan dan mengembangkan sistem informasi akuntansinya sesuai kebutuhan organisasi untuk dapat melancarkan kerjanya dan lebih terbuka lagi terhadap masukan-masukan yang ada, serta selalu mengapresiasi kinerja karyawannya karena dengan meningkatkan kinerja karyawannya maka akan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat sekitar.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan metode wawancara pada responden dalam proses pengambilan datanya serta dapat melengkapi penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti variabel kompensasi, komitmen, kesesuaian tugas teknologi, atau gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating serta variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian lebih mampu mendeskripsikan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., dan Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1).
- Almilia, L. S., & Brilliantien, I. (2007). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi pada Bank Umum Pemerintah di Wilayah Surabaya dan Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah*, 1-8.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1.
- Bernardin, O., & Russel, D. (2015). *Perilaku organisasi terjemahan jilid 3*. Yogyakarta, Andi Offset.

- Dewi, N. L. A. A., dan Dharmadiaksa, I. B. (2017). Pengaruh Efektivitas SIA, Pemanfaatan TI, dan Kemampuan Teknis Pemakai SIA terhadap Kinerja Individu. 18, 386–414.
- Dita, M. A., dan Putra, I. W. (2016). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 15(1), 614–640.
- Djalil, A. (2020). Pengaruh Knowledge Management, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Daya Anugrah Mandiri). *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 2(1).
- Fabio, B. P., Hubeis, M., dan Puspitawati, H. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap komitmen organisasi yang berimplikasi pada kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 2(1), 91–104.
- Ghozali, I., (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hardiyanti, A., Kapa, S., & Ismail, N. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Tingkat Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1(2).
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Likdanawati. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. *Jurnal Visioner & Strategis*, 7(1).
- Mangkunegara, A. A.P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2010). *Motivation and personality*. Rajawali, Jakarta.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (2015). *Human resource management (edisi 10)*. Jakarta, Erlangga.
- Nawawi, I. U. (2017). *Budaya organisasi, kepemimpinan, dan kinerja*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ningsih, Y., dan Natalia, E. Y. (2020). Kinerja Karyawan Pada Pt Wook Global Technology Effect of Accounting and Information Systems Work Motivation of. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory (third edition)*. McGraw Hill, New York.
- Ratnasari, S. L., L. B. S., dan Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 153.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2016). *Sistem informasi akuntansi (Cet. V)*. Jakarta, Selemba Empat.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1–24.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Veriana, P. A. A., dan Budiarta, I. K. (2016). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi Dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 17(3).
- Yuliawan, E. (2011). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil (JWEM)*, 1(2), 69–78.
- Zamzami, F., Nusa, N. D., & Faiz, I. A. (2021). *Sistem informasi akuntansi*. Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.