SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 6, No. 4, October 2023

ANALISIS PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN INTERNAL, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN INTEGRITAS KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Silvia Sari[1], Rini Septiowati[2]
Universitas Pamulang, Indonesia
sari_silvia26@yahoo.com[1], dosen01402@unpam.ac.id[2]

Submitted: 16th May 2023/ **Edited**: 25th August 2023/ **Issued**: 01st October 2023
Cited on: Sari, S., & Septiowati, R. (2023). ANALISIS PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN INTERNAL, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN INTEGRITAS KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *6*(4), 859-868.

ABSTRACT

The success of an organization is strongly influenced by employee performance. Every company always improves employee performance to achieve the goals it wants. This study aims to determine the effect of applying accounting information systems, internal control, work motivation and organizational culture on employee performance with employee integrity as an intervening variable. The method used in this study is a quantitative approach and uses a purposive sampling method. The data in this study are primary data obtained from distributing questionnaires directly to accounting students in the Pamulang University employee class, especially students in the accounting study program. The number of samples used is 100 respondents. Data were analyzed by Structural Equation Modeling (SEM). Exogenous latent variables are the application of accounting information systems, internal control, work motivation and organizational culture. While employee performance as an endogenous latent variable with employee integrity as an intervening variable. The results showed that internal control variables formed employee integrity variables (loading factor = 0.69) and employee integrity variables were proven to influence employee performance variables (loading factor = 0.97). This provides an overview in the form of recommendations for improving internal control from the employee side which will have an impact on improving organizational performance.

Keywords: AIS, Employee Performance, Internal Control, Work Motivation, Culture Organization

PENDAHULUAN

Era globalisasi mengakibatkan perkembangan teknologi semakin pesat. Hal ini tentu saja juga berakibat semakin ketatnya persaingan dunia bisnis. Keunggulan daya saing yang dapat diciptakan oleh perusahaan dapat dicapai dengan salah satu cara, yaitu meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai

kesuksesan suatu organisasi.

Sistem informasi akuntansi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting di dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Pelaksanaan sistem yang handal harus di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar sistem tersebut bisa berjalan sebagaimana mestinya. Keberhasilan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari pengaruh pengendalian internal. Pengendalian internal menjadi landasan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan jaminan kinerja karyawan yang efektif.

Pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik akan membuat perusahaan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja adalah alasan dan tujuan setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang, alasan dan tujuan ini didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Luthans dalam (Nadhiroh, 2019) menyatakan "motivasi adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu". Apabila suatu dorongan ini tidak terdapat pada diri karyawan, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Adiawaty, 2020). Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok, pegawai tidak akan terlepas dengan budaya organisasi (Syukur, et al., 2019).

Faktor lain yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan adalah integritas karyawan. Menurut (Suhasto & Lestariningsih, 2018) untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat, salah satunya kopetensi, baik kopetensi

karyawan, peminpin dan organisasi dengan begitu dapat diketahui bahwa kopetensi sangat penting untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi dengan sukses. Begitu pula (Maulana, 2019) kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting, karena pada umumnya kopetensi menyangkut kemampuan dalam seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Kopetensi yang wajib dimiliki oleh karyawan adalah salah satunya integritas karena karyawan yang berintegritas akan menciptakan budaya yang berintegritas dalam perusahaan dan selanjutnya menciptakan lingkungan perusahaan yang bernilai.

Mahasiswa akuntansi kelas karyawan adalah gambaran dari generasi Z yang harus menghadapi tantanan persaingan dunia kerja yang semakin canggih. Fenomena kemajuan teknologi ini tidak hanya menuntut mahasiswa untuk mampu menguasai SIA dengan baik, faktor pengendalian internal, motivasi kerja dan budaya organisasi juga harus mampu membentuk mereka menjadi karyawan yang berintegritas sehingga mereka bisa menjadi bagian dari peningkatan kinerja organisasi (Duha, 2020).

Penelitian sistem informasi pada mahasiswa akuntansi kelas karyawan sangat penting untuk diteliti karena penggunaan sistem informasi dapat meningkatkan kecepatan, fleksibilitas, integritas, dan keakuratan informasi yang dihasilkan, dengan demikian banyak pihak yang memanfaatkan sistem informasi untuk mencapai keunggulan perusahaan. Faktor pengaruh Sistem Informasi Akuntansi lainnya adalah faktor manusia. Sebagai penyedia informasi, sistem informasi akuntansi selalu berhubungan dengan manusia dalam organisasi (Pratiwi, et al., 2021). Informasi yang disediakan oleh SIA harus memperhatikan tingkah laku manusia penerimanya. SIA juga dioperasikan oleh manusia dalam organisasi. Tingkahlaku manusia yang mengoprasikan SIA tersebut harus diperhatikan bila tidak menginginkan SIA gagal dalam pengembangan dan penggunaannya. Oleh karena itu faktor manusia dan integritas karyawan sangat penting untuk diteliti karena manusia sebagai usernya sangat menentukan dalam penerapan Sistem Informasi Akuntansi tersebut.

LANDASAN TEORI

Theory Planned of Behavior

Menurut Theory Planned of Behavior (TPB), perilaku seseorang muncul karena ada kontrol dan juga tindakan sukarela (Saputra, 2019). Orang akan menunjukkan perilaku yang sebenarnya ketika mereka memilih sikap, norma, dan niat tertentu. Jadi,

jikaseseorang lebih menyukai sikap dan norma subjektif, dan dengan mempercepat kontrol dan niat perilaku yang dirasakan, orang tersebut akan melakukan perilaku yang sebenarnya. Model TPB menjelaskan bahwa keyakinan perilaku diharapkan dapat memengaruhi sikap, pada akhirnya keyakinan normatif menjadi dasar pengendalian perilaku (Manuntung, 2019).

Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

SIA yang baik dapat mengotomatisasi tugas-tugas rutin seperti pengolahan data dan pelaporan. Karyawan dapat menghemat waktu dan upaya yang sebelumnya digunakan untuk pekerjaan manual, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Selain itu, SIA memberikan akses cepat dan akurat ke informasi yang diperlukan. Karyawan yang dapat dengan mudah mengakses data relevan dapat membuat keputusan yang lebih baik dan lebih cepat, yang berdampak pada kinerja.

Pengendalian Internal

Pengendalian internal yang baik dapat mengurangi risiko kesalahan dalam operasi organisasi. Dengan pengendalian yang efektif, karyawan dapat lebih percaya diri dalam pekerjaan mereka dan menghindari kesalahan yang dapat memengaruhi kinerja. Pengendalian internal membantu memastikan bahwa kebijakan dan pedoman organisasi diikuti dengan benar. Kepatuhan ini berdampak pada kualitas pekerjaan dan kinerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Motivasi Kerja

Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Motivasi yang tinggi meningkatkan produktivitas mereka karena mereka memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai tujuan dan tugas-tugas mereka. Karyawan yang termotivasi juga peduli dengan kualitas pekerjaan mereka. Mereka mungkin lebih cenderung menciptakan solusi kreatif, berinovasi, dan bekerja dengan lebih teliti, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat menginspirasi komitmen karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Karyawan yang merasa terhubung dengan budaya tersebut cenderung bekerja dengan lebih keras dan berdedikasi. Budaya yang mendorong kerjasama dan komunikasi terbuka dapat meningkatkan kolaborasi di antara karyawan. Ini dapat meningkatkan produktivitas melalui kolaborasi yang lebih

baik dalam tim dan antar departemen.

Integritas Karyawan

Karyawan yang memiliki integritas tinggi cenderung mematuhi norma-norma etika kerja yang ketat. Ini dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik karena mereka menghindari tindakan yang tidak etis yang dapat merugikan organisasi. Integritas menciptakan kepercayaan di antara rekan kerja dan manajemen. Karyawan yang dapat dipercaya memiliki kredibilitas yang tinggi, yang dapat memengaruhi orang lain dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dan kualitatif. Analisis kualitatif dilakukan dengan pendekatan deskriptif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan pendekatan model persamaan struktural (Structural Equation Model) dengan perangkat lunak Microsoft excel 2013 dan Linear Structural Relationship (LISREL) ver 8.30 untuk menganalisis hubungan kinerja karyawan dan integritas karyawan serta faktor dominan yang membentuknya.

Penarikan sampel dilakukan secara purposive, peneliti memilih dan menentukan sendiri responden yang dijadikan unit sampel berdasarkan kriteria spesifik yang telah ditentukan sendiri oleh peneliti. Sehingga pada saat pengambilan sampel terdapat faktor kesengajaan dan tidak secara kebetulan mengambil responden yang sedang berada di lokasi. Ukuran sampel yang digunakan pada alat analisis SEM yang menggunakan model estimasi maximum likelihood estimation (MLE) kisaran 100 responden (Maghfironsyah & Yuniawan, 2019). Sehingga sampel yang diambil pada penelitian ini adalah 100 orang mahasiswa akuntansi yang berlokasi di Universitas Pamulang Kota Tangerang Selatan.

Pada penelitian ini populasi target adalah seluruh mahasiswa unpam yang sudah bekerja. Namun karena penelitian ini memiliki constrain berupa kriteria bagi populasinya sehingga populasi sampelnya adalah mahasiswa akuntansi berada pada rentang usia 17 tahun ke atas karena dianggap dapat membuat keputusan sendiri secara objektif dan rasional., serta minimal bekerja di bidang akuntan minimal 3 bulan. Setiap mahasiswa yang telah memenuhi kriteria tersebut merupakan unit sampel.

HASIL PENELITIAN

Faktor- faktor yang berpengaruh terhadap integritas karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dilakukan dengan analisis Structural Equation Model (SEM). Analisis SEM dilakukan dengan pendekatan one step approach yaitu komponen model pengukuran dan struktural di estimasi secara simultan dalam sebuah analisis tunggal.

Model SEM yang dianalisis pada penelitian ini yaitu model full hybrid atau model penggabungan antara model pengukuran dengan model struktural. Secara keseluruhan hubungan antara model pengukuran dengan model struktural didasari oleh teori. Model penelitian ini terdiri dari empat variabel laten eksogen, dua variabel laten endogen, dua puluh tiga variabel indikator.

Model pengukuran memperlihatkan hubungan antara variabel indikator dengan variabel laten (laten eksogen dan laten endogen). Hubungan yang diperlihatkan pada model pengukuran yaitu seberapa kuat variabel indikator dalam mengukur atau merefleksikan setiap variabel latennya. Variabel laten eksogen yang ditetapkan terdiri dari SIA, pengendalian internal, motivasi kerja, budaya organisasi.

Model struktural memperlihatkan hubungan antara variabel laten eksogen dengan variabel laten endogen. Variabel laten endogen yang ditetapkan pada penelitian ini yaitu integritas karyawan dan kinerja karyawan. Selain berperan sebagai variabel endogen, variabel integritas karyawan juga berperan sebagai variabel eksogen, karena pada model penelitian ini secara teori variabel integritas karyawan mempunyai hubungan yang erat terhadap variable kinerja karyawan. Setiap variabel endogen memiliki variabel indikator yang merefleksikan nya.

Goodness of Fit

Sebelum melihat hubungan antar variabel, terlebih dahulu dilakukan evaluasi terhadap goodness of fit dan significant model yang telah direspesifikasi. Goodness of fit model secara keseluruhan dievaluasi dengan menggunakan beberapa ukuran. Terdapat beberapa ukuran cutt off value yang dapat digunakan untuk memperlihatkan bahwa model secara keseluruhan sudah baik. Goodness of fit pada model setelah direspesifikasi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Goodness of fit pada keseluruhan model awal output SEM

Goodness-of-Fit	Cutt-off-Value	Hasil	Kecocokan
Significance Probability (P-value)	≥ 0.05	0.63	Good Fit
RMR (Root Mean Square Residual)	≤0.05 atau ≤ 0.1	0.25	Poor Fit
RMSEA (Root Mean square Error of Approximation)	≤ 0.08	0.000	Good Fit
GFI (Goodness of Fit)	≥ 0.90	0.86	Good Fit
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	≥ 0.90	0.82	Good Fit
CFI (Comparative Fit Index)	≥ 0.90	1.00	Good Fit
NFI (Normed Fit Index)	≥ 0.90	0.71	Good Fit

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1, dapat dilihat bahwa secara umum kriteria goodness of fit model dapat dipenuhi (good fit) oleh hasil estimasi model yang telah direspesifikasi, artinya pada model ini telah menghasilkan nilai kecocokan yang terbaik. Model yang good fit artinya model telah baik dalam menggambarkan data dan kondisi yang sebenarnya sehingga dapat disesuaikan dengan teori yang melandasinya.

Analisis pengaruh Integritas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan model respesifikasi diketahui bahwa dari empat variabel eksogen, yang signifikan mempengaruhi integritas karyawan hanya pengendalian internal (γ = 0,68). Variabel pengendalian internal mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada integritas karyawan artinya apa bila terjadi kenaikan pengendalian internal maka integritas karyawan akan naik. Variabel pengendalian internal mempunyai pengaruh positif pada integritas karyawan artinya apa bila lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian dan pemantauan ditingkatkan maka integritas karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Basri, et al., 2022) sistem pengendalian internal sangat mempunyai peran penting bagi suatu perusahaan. Produktivitas kinerja karyawan akan meningkat drastis jikalau sistem pengendalian internal ini tercapai dengan baik. Terdapat pandangan lain yang membahas tentang pengendalian internal yaitu disaat suatu pengendalian internal dalam suatu perusahaan bisa diselalu diawasi dengan ketat dan beraturan, kinerja dari para pekerja pastinya akan mengalami peningkatan karena para karyawan berada dalam pengendalian akan memantau seluruh aktivitas mereka. Sehingga mereka akan selalu dapat bekerja

p-ISSN 2615-3009
e-ISSN 2621-3389

dengan maksimal dan berintegritas.

Sistem informasi akuntansi belum bisa menggambarkan integritas karyawan karena banyak dari responden yang menjawab dikantor mereka pelaksanaan SIA penggunaannya belum bagus sehingga belum bisa mencerminkan integritas karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian (Yulianto & Djuharni, 2019) dimana pengertian sistem informasi akuntansi adalah "Sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan mengolah data untuk menghasilkan suatu informasi untuk pengambilan keputusan, sehingga dengan penerapan SIA yang benar maka integritas karyawan akan telaksana dengan benar.

Motivasi kerja dan budaya organisasi juga belum bisa membentuk variabel integritas karyawan, karena jawaban responden banyak yang mengeluhkan budaya organisasi ditempat mereka bekerja dan motivasi kerja mereka belum mencerminkan integritas mereka sebagai karyawan, padahal menurut (Shintia & Riduwan, 2021) motivasi kerja adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi, jika motvasi kerja mereka tinggi dan positif maka akan membentuk integritas yang tinggi pada karyawantersebut. Budaya organsasi juga secara teorinya akan membentuk integritas karyawan karena menurut (Asi & Gani, 2021) budaya organisasi yang memberikan identitas, memberikan komitmen kolektif, membangun stabilitas sistem sosial dan memungkinkan orang untuk memahami organisasi atau perusahaan, namun hal ini tidak berlaku dalam penelitian ini.

Integritas karyawan merupakan variabel laten endogen sekaligus variabel intervening yang berperan dalam memberikan pengaruh terhadap pembentukan variabel laten endogen kinerja karyawan. Keterkaitan antar variabel laten endogen integritas karyawan dan variabel laten endogen kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai thitung dan koefisien konstruk antar kedua variabel laten endogen tersebut. Berdasarkan hasil pengujian, variabel laten endogen integritas karyawan memiliki nilai |thitung| yang lebih besar dibandingkan dengan t-tabel (1.96) yakni sebesar 2,62. Artinya integritas karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien konstruk yang dihasilkan pun menujukkan nilai positif yaitu sebesar 0.97. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan integritas karyawan dalam diri karyawan berpotensi untuk mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan. Hasil

pada penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa integritas karyawan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Fadude, et al., 2019). Mahasiswa akuntansi kelas karyawan adalah gambaran dari generasi Z yang harus menghadapi tantanan persaingan dunia kerja yang semakin canggih. Fenomena kemajuan teknologi ini tidak hanya menuntut mahasiswa untuk mampu menguasai SIA dengan baik, faktor pengendalian internal, motivasi kerja dan budaya organisasi juga harus mampu membentuk mereka menjadi karyawan yang berintegritas sehingga mereka bisa menjadi bagian dari peningkatan kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Hasil Structural Equation Model (SEM) menunjukkan integritas karyawan di mahasiswa akuntansi kelas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengendalian internal. Integritas karyawan di Indonesia akan tinggi jika terus diperhatikan sistem pengendalian internal disetiap perusahaan secara berkelanjutan dan tersistem. Analisis SEM juga menunjukkan bahwa integritas karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga mahasiswa akuntansi kelas karyawan sebagai gambaran dari generasi Z yang harus menghadapi tantanan persaingan dunia kerja yang semakin canggih, fenomena kemajuan teknologi ini tidak hanya menuntut mahasiswa untuk mampu menguasai SIA dengan baik, faktor pengendalian internal, juga terbukti mampu membentuk mereka menjadi karyawan yang berintegritas sehingga mereka bisa menjadi bagian dari peningkatan kinerja karyawan dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Adiawaty, S. (2020). Dimensi dan indikator kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, *23*(3), 397-403.

Asi, L. L., & Gani, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, *2*(1), 01-24.

Basri, T. H., Lukertina, L., Supardi, S., & Audita, A. (2022). Pengaruh Budaya Perusahaan, Dewan Direksi, dan Kinerja Karyawan terhadap Good Corporate Governance dengan Audit Internal Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Sektor Perbankan yang Terdaftar di BEI. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, *6*(2), 2189-2199.

Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Deepublish.

Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan*

Akuntansi, *7*(1).

Maghfironsyah, F. A., & Yuniawan, A. (2019). Analisis Hubungan Big Five Personality dan Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga). *Diponegoro Journal of Management*, *8*(3), 1-91.

Manuntung, N. A., & Kep, M. (2019). *Terapi perilaku kognitif pada pasien hipertensi*. Wineka Media.

Maulana, T. (2019). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kompetensi Professional Guru Pai (Studi Penelitian Di MA Baabussalaam Kota Bandung). *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam*, *4*(1), 55-66.

Nadhiroh, U. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. *Develop*, *3*(1), 61-77.

Pratiwi, N. P. P., Sunarwijaya, I. K., & Adiyandnya, M. S. P. (2021). Kinerja sistem informasi akuntansi dan faktor-faktor yang mempengaruhi. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, *3*(1).

Saputra, H. (2019). Analisa Kepatuhan Pajak Dengan Pendekatan Teori Perilaku Terencana (Theory of Planned Behavior)(Terhadap Wajib Pajak Orang Pribadi Di Provinsi Dki Jakarta). *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, *3*(1), 47-58.

Shintia, I. R., & Riduwan, A. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, *10*(3).

Suhasto, I., & Lestariningsih, T. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan Dan Kompensasi Tehadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square. *Jurnal AKSI (Akuntansi Dan Sistem Informasi)*, *3*(1).

Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, *7*(2), 28-37.

Yulianto, M. H., & Djuharni, D. (2019). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Pembelian dan Penjualan Pada CV. Tri Kencana Cilegon-Banten. *Jurnal Akuntansi Kontemporer*, *11*(1), 40-51.