

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, TINGKAT KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada KSP Kopdit Obor Mas Cabang Ende)

Andi Hardiyanti¹, Sesilianus Kapa², Nuraini Ismail³

Program Studi Akuntansi

^{1,2,3}Universitas Flores

Email: andihardiyanti46@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of accounting information systems, level of job satisfaction, organizational culture, and work discipline on employee performance at KSP Kopdit Obor Mas Branch Ende. The data collection method used a questionnaire distributed to employees. The questionnaires that were divided were 33 and were filled out completely and can be processed. The data is processed using the SPSS program. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of this study indicate (1) The accounting information system has a significant effect on employee performance, the regression coefficient value is 0.369 with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.401 > 1.70113$) a significant level of $0.002 < 0.05$. (2) The level of job satisfaction has a significant effect on employee performance, the regression coefficient value is 0.243 with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.686 > 1.70113$) a significant level of $0.008 < 0.05$. (3) Organizational culture has a significant effect on employee performance, the regression coefficient value is 0.436 with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($5.784 > 1.70113$) with a significant level of $0.000 < 0.05$. (4) Work discipline has a significant effect on employee performance, the regression coefficient value of the Work Discipline variable is 0.185 with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($2,969 > 1.70113$) and a significant level of $0.012 < 0.05$.

Keywords: Accounting Information System, Job Satisfaction Level, Organizational Culture, Work Discipline

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, tingkat kepuasan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Obor Mas Cabang Ende. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Kuesioner yang dibagi adalah 33 dan kembali diisi dengan lengkap dan dapat diolah. Data yang diolah menggunakan program SPSS. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien regresi sebesar 0,369 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,401 > 1,70113$) tingkat signifikan $0,002 < 0,05$. (2) Tingkat kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien regresi sebesar 0,243 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,686 > 1,70113$) tingkat signifikan $0,008 < 0,05$. (3) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien regresi sebesar 0,436 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,784 > 1,70113$) tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. (4) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,185 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,969 > 1,70113$) dan tingkat signifikan $0,012 < 0,05$.

Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Tingkat Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Koperasi di Indonesia dalam perkembangannya mengalami pasang dan surut, koperasi yang berkembang sejak berdirinya koperasi Indonesia sampai sekarang, tidak ada yang tumbuh menjadi usaha besar seperti pelaku ekonomi yang besar. Salah satu alasan yang dapat menyebabkan koperasi dapat menurun adalah kurangnya kemampuan kinerja dalam pengurusan sehingga dapat memperlambat dalam kemajuan koperasi (Herlina, 2016).

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam mengambil pekerjaan dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya (Riastuti and Suhana 2012). Sistem informasi akuntansi menjadi bagian yang sangat penting dalam informasi yang dapat menerima data mentah keuangan dan memprosesnya menjadi suatu informasi untuk kepentingan baik kepentingan luar dan dalam suatu organisasi (Suwartika, 2019). Sistem informasi akuntansi mempunyai peranan yang penting dalam kinerja karyawan yakni menyediakan laporan keuangan yang relevan dan reliabel yang dapat digunakan sebagai bahan informasi serta dasar untuk pengambilan keputusan (Reo, Soleiman, and Hopong, 2021)

Dalam dimensi manajemen sumber daya manusia, diketahui kinerja karyawan akan meningkat apabila kepuasan kerja meningkat (Wibowo, 2015). Menurut Putra (2015) faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan, memberikan pandangan dan hasil yang beragam terhadap kinerja karyawan seperti pada tabel berikut

Tabel 1.1
Perbandingan Hasil Penelitian

No	Nama Peneliti	Variabel (Independen)	Hasil Penelitian	
			B	TB
1	Khairunnisa (2018)	1. Sistem Informasi Akuntansi 2. Pengendalian Internal 3. Motivasi Kerja	✓ ✓	✓
2	Amalia (2010)	1. Motivasi 2. Budaya Organisasi 3. Kompetensi 4. Kepribadian	✓ ✓ ✓	✓
3	Ekawati (2019)	1. Gaya Kepemimpinan 2. Kepuasan Kerja 3. Komitmen Organisasi	✓ ✓	✓
4	Firmani (2016)	1. Motivasi 2. Disiplin Kerja	✓	✓

Sumber: Olahan Peneliti, 2020

Keterangan: **B** : Berpengaruh

TB : Tidak Berpengaruh

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Koperasi Kredit (Kopdit) Obor Mas berdiri pada tahun 1972 di Kabupaten Sikka. Koperasi ini memiliki karyawan yang bekerja di dalam kantor dan yang bekerja di lapangan. Karyawan yang bekerja di lapangan telah menggunakan mesin EDC (*Electronic Data Capture*) yang sudah terhubung dengan sistem data anggota, sehingga memudahkan karyawan dalam melayani transaksi secara *online*. Mesin EDC adalah alat yang diterbitkan oleh perbankan untuk menerima pembayaran yang dapat dilakukan ketika terhubung dengan internet dimana saja dan kapan saja.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Manager KSP Kopdit Obor Mas Cabang Ende. Pada Koperasi Obor Mas beberapa kali terjadi gangguan sistem pada komputer, yang menyebabkan pekerjaan karyawan tersebut dalam menginput data anggota maupun data keuangan menjadi terhambat. Akibatnya informasi akuntansi yang seharusnya diterima oleh Manager pada waktu yang telah dijadwalkan harus tertunda. Selain itu terdapat beberapa karyawan di koperasi ini yang masih kesulitan dalam mencapai target yang telah di tentukan. Apabila masalah ini terus berlanjut, maka akan dipotong dari gaji karyawan yang diterima setiap bulannya. Hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa kurang puas akan pekerjaannya.

Pada koperasi ini masih ada beberapa karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang kurang dengan datang terlambat ke kantor. Ketika hal tersebut terjadi, menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak disiplin dengan budaya organisasi dalam bekerja. Jika masalah-masalah diatas terus berlanjut, karyawan yang bersangkutan akan ditegur langsung oleh Manager bahkan dapat diberhentikan kapan saja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada lokasi dan juga variabel yang diteliti, dimana peneliti hanya melakukan penelitian pada variabel yang hasilnya tidak berpengaruh yang ditunjukkan pada tabel 1.1.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, tingkat kepuasan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Obor Mas Cabang Ende.

Manfaat Penelitian

1. Bagi KSP Kopdit Obor Mas Cabang Ende
 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak KSP Kopdit Obor Mas Cabang Ende terkait gambaran sistem informasi akuntansi, tingkat kepuasan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Lembaga Universitas Flores
 Diharapkan dapat menambah wawasan yang lebih luas dan dapat mengembangkan cara berpikir dan ilmu yang di peroleh di bangku kuliah serta dapat menerapkan di dunia pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya
 Sebagai referensi penelitian yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti, serta sebagai dharma bakti kepada Universitas Flores pada umumnya dan Fakultas Ekonomi dan Program Akuntansi pada khususnya.

II. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

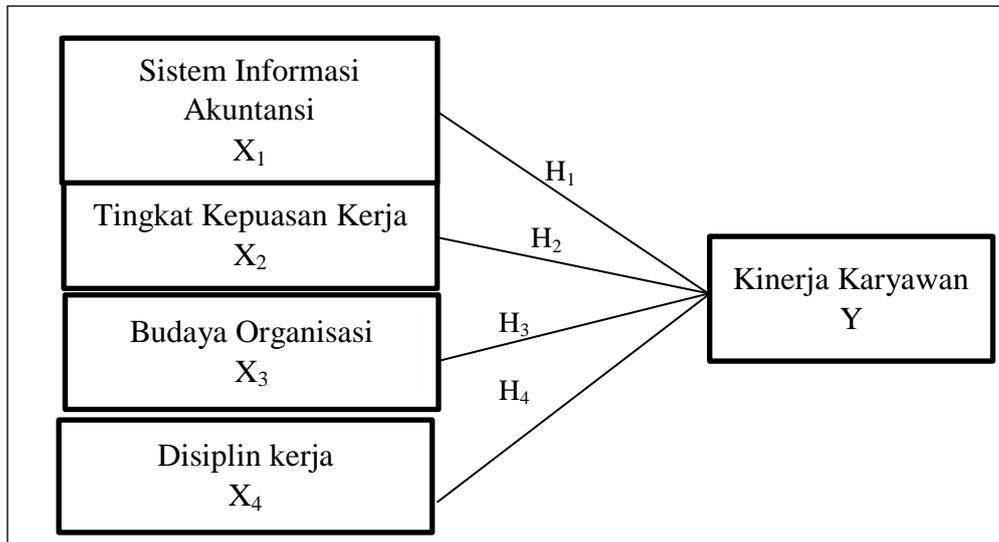
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Made Ambara Dita dan I Wayan Putra (2016)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Moderasi	Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Integritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan integritas karyawan sebagai pemoderasi penerapan sistem informasi akuntansi dan integritas karyawan, menunjukkan integritas karyawan dapat memoderasi.
2	Suwartika (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap

		Terhadap Kinerja Karyawan	kinerja karyawan, secara parsial sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Anggraeni (2019)	Pengaruh SIA, SPI, Budaya Organisasi, Dan <i>Gender</i> terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian dengan regresi berganda menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem pengendalian internal tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan <i>gender</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Khairunnisa (2018)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Sumut Cabang Kisaran)	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa pengendalian internal dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan menunjukan bahwa sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Pratiwiningtyas and Prasetyo (2018)	Pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan SKPD Tulungagung	Hasil penelitian bahwa pemahaman sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Olahan Peneliti, 2020

Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan Peneliti, 2020

Hipotesis

1. Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan
 Made Ambara Dita dan I Wayan Putra (2016) dalam penelitian dengan judul “ Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Moderasi”. Hasil penelitian menunjukkan penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Integritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan integritas karyawan sebagai pemoderasi penerapan sistem informasi akuntansi dan integritas karyawan, menunjukkan integritas karyawan dapat memoderasi. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut
H₁: Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Obor Mas Cabang Ende
2. Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 Penelitian Wibowo (2015) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Cibubur)”. Hasil penelitian diketahui variabel kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut
H₂: Tingkat Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Obor Mas Cabang Ende
3. Budaya Organisasi
 Anggraeni (2019) dengan judul “Pengaruh SIA, SPI, Budaya Organisasi, dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian dengan regresi berganda menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem pengendalian internal tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gender tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut

H₃: Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Obor Mas Cabang Ende

4. Disiplin Kerja

Penelitian Hartiningsih (n.d.) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman). Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BKAD Kabupaten Sleman. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKAD Kabupaten Sleman. Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKAD Kabupaten Sleman. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut

H₄: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Obor Mas Cabang Ende

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini pendekatan deskriptif kuantitatif. Lokasi penelitian pada KSP Kopdit Obor Mas Cabang Ende, Jalan Melati No. 22, Kelurahan Mautapaga, Ende Timur, Kabupaten Ende, Nusa Tenggara Timur. Metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut Observasi, Wawancara, Kuesioner, Studi Pustaka dan Dokumentasi. Metode Analisis Data uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah karyawan KSP Kopdit Obor Mas Cabang Ende yang berjumlah 36 karyawan dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 karyawan yang bekerja menggunakan sistem informasi akuntansi.

Uji Instrument

a. Uji Validitas

Masing-masing item pertanyaan dari setiap variabel dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $> 0,05$. Dengan demikian syarat validitas dari alat ukur dapat terpenuhi dan dapat digunakan untuk pengujian lanjutan.

b. Uji Reabilitas

Karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel sistem informasi akuntansi, tingkat kepuasan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Nilai signifikansi *Asymp.Sig* (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Nilai signifikansi setiap variabel lebih besar dari $0,05$. Maka dapat disimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Nilai *tolerance* dan $VIF > 0,1$ dan nilai $VIF < 10$, maka disimpulkan tidak terjadinya Multikolinearitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.1
Uji Hipotesis Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	T hitung	Sign t
Konstanta	1,009		
X1	0,369	3,401	0,002
X2	0,243	2,868	0,008
X3	0,436	5,784	0,000
X4	0,185	2,296	0,005
T tabel	1.70113		

Sumber: Data olahan peneliti, 2020

b. Pengujian Koefisien Regresi Parsial (Uji Statistik-t)

a. Hipotesis 1

Nilai koefisien regresi variabel Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0,369 dengan nilai t_{hitung} 3,401 > 1,70113 dengan tingkat signifikan 0,002 < 0,05. Maka hasil ini mendukung hipotesis 1 yang mengatakan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Hipotesis 2

Nilai koefisien regresi variabel Tingkat Kepuasan Kerja sebesar 0,243 dengan nilai t_{hitung} 2,686 > 1,70113 dan tingkat signifikan 0,008 < 0,05. Maka hasil ini mendukung hipotesis 2 yang mengatakan bahwa variabel Tingkat Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Hipotesis 3

Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,436 dengan nilai t_{hitung} 5,784 > 1,70113 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Maka hasil ini mendukung hipotesis 3 yang mengatakan bahwa Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

d. Hipotesis 4

Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,185 dengan nilai t_{hitung} 2,969 > 1,70113 dan tingkat signifikan 0,005 < 0,05. Maka hasil ini mendukung hipotesis 4 yang mengatakan bahwa Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengujian Koefisien Regresi Simultan (Uji Statistik-F)

Tabel 4.11
Uji F

F hitung	F tabel	Signifikan
21,771	2,93	0,000

Sumber: Data olahan peneliti, 2020

Berdasarkan hasil analisis diatas Nilai *prob.* F_{hitung} (*sig.*) pada tabel di atas nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan F_{hitung} 21,771 > F_{tabel} sebesar 2,93, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara

bersama-sama atau secara simultan variabel sistem informasi akuntansi, tingkat kepuasan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 4.12
Uji R^2

R	R Square	Adjusted R Square
0,870	0,757	0,722

Sumber: Data olahan peneliti, 2020

Dari tabel diatas nilai Adjusted (R^2) sebesar 0,722 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 terhadap variabel Y sebesar 72,2%. Artinya, variabel kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel sistem informasi akuntansi, tingkat kepuasan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 72,2% sedangkan sisanya 27,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier.

V. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suwartika (2019)
2. Variabel Tingkat Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015).
3. Variabel budaya Organisasi Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggraeni (2019)
4. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwiningtyas and Prasetyo (2018)

Implikasi Penelitian

Implikasi teoritis sebagai agenda penelitian yang akan datang dari penelitian ini adalah, penelitian serupa dapat dilakukan dengan memperluas model penelitian ini untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel lain yang diprediksi dapat dimasukkan dalam model ini adalah sistem pengendalian internal dan motivasi kerja.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi KSP Kopdit Obor Mas
 - a. Agar lebih memperhatikan dalam hal memperbaiki dan meningkatkan sistem informasi akuntansi yang diterapkan dari waktu ke waktu agar dapat membantu dalam penyelesaian pekerjaan karyawan.
 - b. Meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan memperhatikan beberapa faktor seperti memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi, memberikan pengakuan terhadap kinerja karyawan, dan menciptakan hubungan kondusif antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan.
 - c. Menjadi bahan evaluasi dan masukan pada pihak koperasi untuk tetap mempertahankan atau dapat meningkatkan budaya organisasi dan disiplin kerja, sehingga terciptanya kinerja karyawan yang lebih optimal demi mencapai visi dan misi yang disepakati bersama.
2. Bagi Penelitian selanjutnya

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih sangat sedikit, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang memungkinkan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, misalnya sistem pengendalian internal dan motivasi kerja serta menggunakan tempat atau jenis perusahaan yang berbeda selain koperasi seperti Pegadaian, Bank, Kantor PLN, Rumah Sakit agar hasilnya tidak mewakili satu perusahaan saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Meuthia Asri. 2010. "Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi."
- Anggraeni, Siska Nur. 2019. "Pengaruh Sia, Spi, Budaya Organisasi Dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan." The 9th University Research Colloquium (Urecol) 9(5).
- Firmani, Putu Siti. 2016. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan IKIP PGRI Bali." Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA 3(1):63-77.
- Hartiningsih, Maria. n.d. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan)."
- Pratiwiningtyas, Faradila, and Adi Prasetyo. 2018. "Pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Tulungagung." Jurnal Akademi Akuntansi 1(1).
- Putra, Siswanto Wijaya. 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil." Jurnal Ekonomi Modernisasi 11(1):62-77.
- Reo, Hermanus, Iriany Dewi Soleiman, and Yoanelita Maria Hopong. 2021. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada (KSP) Koperasi Kredit (KOPDIT) Pintu Air Di Kabupaten Sikka)." MEDIA BINA ILMIAH 15(9):5147-54.
- Riastuti, Yualina, and Suhana Suhana. 2012. "Efektivitas Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai." Buletin "Reaktor" 9(2):57-65.
- Suwartika, Wawat. 2019. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan." JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi) 11(2):40-53.
- Wibowo, Setiyo. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan."