

# Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Kepuasan Karyawan dan Kinerja Karyawan

Ni Luh Dela Yunita Dewi<sup>1</sup>

Anank Agung Ngurah Agung Kresnandra<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Indonesia

\*Correspondences: [yunitadela028@gmail.com](mailto:yunitadela028@gmail.com)

## ABSTRAK

Di era globalisasi saat ini, sektor keuangan khususnya Bank Perkreditan Rakyat mengalami persaingan yang ketat yang menyebabkan perusahaan lebih memperhatikan kinerja karyawannya. Penelitian dilakukan dengan tujuan mencari tahu pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal serta Kepuasan Karyawan pada Kinerja Karyawan BPR Kabupaten Tabanan. Penelitian dilakukan pada BPR Kabupaten Tabanan yaitu 270 populasi dengan karyawan yang menjadi sampel yaitu bagian yang berkaitan dengan keuangan, 72 responden. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Penelitian memberikan hasil sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, serta kepuasan karyawan memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan di BPR Kabupaten Tabanan.

Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi; Sistem Pengendalian Internal; Kepuasan Karyawan; Kinerja Karyawan.

## *Accounting Information Systems, Internal Control Systems, Employee Satisfaction and Employee Performance*

## ABSTRACT

*In the current era of globalization, the financial sector, especially Rural Banks, is experiencing intense competition which causes companies to pay more attention to the performance of their employees. The research was conducted with the aim of finding out the effect of Accounting Information Systems, Internal Control Systems and Employee Satisfaction on the Performance of BPR Employees in Tabanan Regency. The research was conducted at the BPR in Tabanan Regency, namely 270 populations with employees as samples, namely those related to finance, 72 respondents. Data obtained through questionnaires and analyzed by multiple linear regression. The research gave the results that accounting information systems, internal control systems, and employee satisfaction have a positive and significant impact on employee performance in BPR Tabanan Regency.*

Keywords: Accounting Information System; Internal Control System; Employee Satisfaction; Employee Performance.

Artikel dapat diakses: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/index>



e-ISSN 2302-8556

Vol. 32 No. 11  
Denpasar, 26 November 2022  
Hal. 3378-3386

DOI:  
10.24843/EJA.2022.v32.i11.p13

## PENGUTIPAN:

Dewi, N. L. D. Y., & Kresnandra, A. A. N. A. (2022). Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Kepuasan Karyawan dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(11), 3378-3386

## RIWAYAT ARTIKEL:

Artikel Masuk:  
6 Februari 2022  
Artikel Diterima:  
14 April 2022

## PENDAHULUAN

Di zaman globalisasi, sektor keuangan khususnya Bank Perkreditan Rakyat (BPR) mengalami persaingan yang ketat, dengan persaingan ini menyebabkan perkembangan BPR semakin pesat. Kini perbankan mengalami persaingan yang begitu ketat dikarenakan banyak produk-produk baru yang ditawarkan oleh pesaing, dan meningkatnya kebutuhan *customer* terhadap banyaknya pelayanan sektor bank, yang membuat setiap bank dituntut agar dapat membuat rencana strategis sehingga bisa berkembang (Swahyuni & Adnantara 2020).

Salah satu topic yang hangat diperbincangkan di kalangan masyarakat yaitu BPR Sewu Bali mengalami kredit macet akibat terjadinya kecurangan (*Fraud*) yang dilakukan oleh beberapa pegawai BPR Sewu Bali. Dari jumlah total 3.000 nasabah, jumlah kredit macet sampai sekitar 58%, Itu dikarenakan kredit cair melanggar SOP, sehingga berakhir dengan kredit yang menunggak. Dengan demikian pada BPR Sewu Bali, terjadi kecurangan yang dikarenakan kinerja karyawan yang buruk sehingga menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi sebuah tolak ukur dalam pekerjaan atau perusahaan dinilai baik. Kinerja dari suatu perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawannya (Sugiartini, 2016). Mirnasari & Suardhika (2018), Kinerja karyawan dikatakan baik jika orang tersebut memiliki keahlian, mencintai pekerjaannya, dan adanya pendapatan yang layak dan memiliki harapan di masa depan untuk lebih meningkat kinerjanya. Kinerja karyawan yang baik tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor. Beberapa di antaranya adalah Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan, Kepuasan Karyawan.

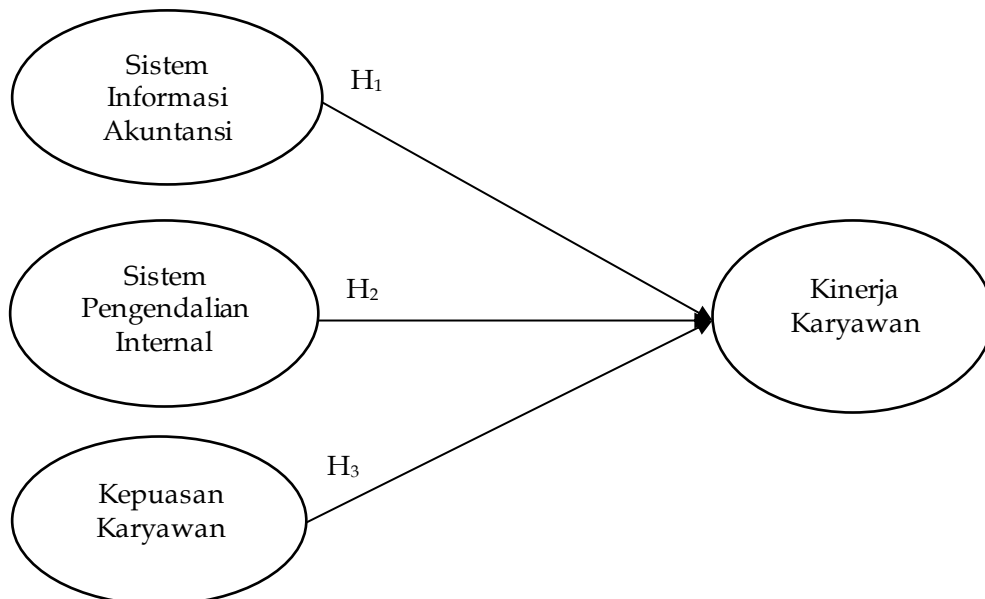
Perkembangan sistem informasi akuntansi sangat berdampak pada perusahaan seperti meningkatnya kinerja yang dapat memudahkan saat membuat pelaporan keuangan, serta informasi diperoleh bisa lebih akurat dan terpercaya. Sistem Informasi Akuntansi sangat berperan penting dalam kegiatan segala perusahaan (Carolina, Y., Susanto, 2017). Nurdiono, *et al* (2018) arti dari sistem informasi akuntansi yakni sistem komprehensif yang mampu memudahkan kegiatan karyawan dalam lingkungan organisasi internal maupun eksternal. Pada penelitian Mirnasari & Suardhika (2018) Manalu & Yadnyana (2021) yang menyatakan keefektifan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat. Sebaliknya penelitian yang dilakukan Wan, *et al* (2016) dan Huy & Phuc (2020) yang menyatakan keefektifan untuk sistem informasi akuntansi tak memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dimana sistem informasi akuntansi memiliki kaitan dengan sistem pengendalian internal.

Implementasi pengendalian internal mempunyai dampak positif terhadap sistem teknologi informasi dan kualitas sistem internal dengan sistem informasi akuntansi yang menjadi strategi utama dalam peningkatan pengendalian internal (Mayasari, 2016). Tujuan dari pengendalian intern itu berkaitan dengan keakuratan dan keandalan suatu laporan keuangan, tindak lanjut yang tepat pada tujuan yang dicapai secara operasional serta strategis maupun kepatuhan hukum serta regulasi. Sistem pengendalian internal merupakan kegiatan mengendalikan dan melaksanakan pengendalian resiko, cabang informasi serta komunikasi, lingkungan pengendalian, identifikasi penilaian permasalahan atas informasi dan tanggungjawab manajemen, dan pemantauan manajemen puncak, serta cabang

pemantauan (Rahim, 2018). Untuk menjaga pengendalian internal perusahaan berjalan dengan baik perlu kerjasama antara pimpinan, manajer serta karyawan untuk melakukan pengendalian internal agar tercapainya tujuan perusahaan (Sawori *et al*, 2018). Pada penelitian yang dilakukan oleh Olufunmilayo & Hannah (2018) dan Manalu & Yadnyana (2021) yang menyatakan sistem pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Anggraeni & Endro, (2019) dan Napitupulu, (2020) yang menyatakan sistem pengendalian intern tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan karyawan juga perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena ketika mereka puas melakukan sebuah pekerjaan maka hasil yang didapatkan oleh perusahaan akan maksimal, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra, (2016) dan Changgriawan (2017), yang mengemukakan jika seorang pegawai merasa puas maka hal tersebut akan berdampak yang positif yang menyebabkan kinerja karyawan meningkat

Penelitian yang dilakukan adalah replikasi penelitian yang sudah terlebih dahulu dilakukan Manalu & Yadnyana (2021) mengenai Penggunaan Teknologi Informasi, Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan BPR Kabupaten Gianyar. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu adanya variabel kepuasan karyawan dan lokasi penelitian yang berbeda yaitu di Kabupaten Tabanan. Penelitian ini menjadi menarik berdasarkan data dan adanya hasil penelitian terdahulu yang inkonsisten terkait kinerja karyawan. Kerangka Konseptual pada penelitian ini yaitu hubungan antara variabel penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Kepuasan Karyawan dan Kinerja Karyawan di BPR Kabupaten Tabanan, yang dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Data Penelitian, 2021

Sistem informasi akuntansi membantu dalam memberikan informasi dari suatu laporan keuangan yang telah dibuat, dan mendukung aktivitas perusahaan

dengan lancar, dan memudahkan dan Manalu & Yadnyana (2021) yaitu efektifitas sistem informasi akuntansi memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Sesuai dengan hal tersebut, ditarik sebuah kesimpulan hipotesis yakni.

H<sub>1</sub> : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Karyawan.

Pengendalian internal yaitu salah satu dari beberapa tipe aktivitas perencanaan dan pengendalian yang ada dalam perusahaan. SPI sangat di perlukan dalam suatu perusahaan untuk menjaga aset perusahaan karena kemungkinan kecurangan kecurangan sebagian besar terjadi pada seluruh jenis perusahaan serta organisasi (Kresnandra & Anggara, 2021). Tran & Manh (2018) Menyatakan perusahaan harus membangun lingkungan internal yang kuat untuk mencegah terjadi *fraud*, manajer perusahaan harus memastikan bahwa pengendalian internal sudah berjalan dengan baik. *Technology-to-Performance Chain* (TPC) menyatakan suatu teknologi yang jika digunakan (*utilized*) dan sesuai (*fit*) dengan tugas-tugasnya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim *et al*, (2017) dan Sonia *et al*, (2019) serta Manalu & Yadnyana (2021) pengendalian internal berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut ditarik sebuah kesimpulan yakni.

H<sub>2</sub> : Sistem Pengendalian Internak berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan.

Tingkat kepuasan karyawan pada kinerja karyawan merupakan rendah tingginya tingkatan kepuasan kerja karyawan yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Menurut teori motivasi juga menyatakan bahwa seseorang akan termotivasi karena adanya kebutuhan (*needs*), dan harapan (*expectancy*) terhadap kemungkinan memperoleh balasan (*reward*). Dengan ini karyawan akan termotivasi memajukan kinerjanya dan kinerja perusahaan akan meningkat, selain itu karyawan akan merasa puas atas prestasi kerjanya (Paais *et al*, 2020). Herzberg dalam Nabi, (2017) menyatakan kepuasan kerja sebagai pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk kemajuan sebagai faktor motivasi karyawan. Hal ini juga di perkuat dengan hasil penelitian dari Saputra, (2016) dan Changgriawan (2017), yang menyatakan kepuasan seseorang karyawan mengalami peningkatan tandanya bisa memberikan dampak positif pada kinerjanya. Penjelasan tersebut ditarik sebuah kesimpulan hipotesis yakni.

H<sub>3</sub>: Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan digolongkan pada metode penelitian kuantitatif berbentuk asosiatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan dan pengaruh antar variabel yang satu dengan yang lain (Sugiyono, 2018:37). Tujuan dari penelitian ini yakni menemukan pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal serta kepuasan karyawan pada kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang ada di Kabupaten Tabanan.

Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah semua karyawan yang berkantor di 18 Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Tabanan bagian akuntansi maupun keuangan. Dengan jumlah keseluruhan karyawan yang berada dibidang keuangan BPR Tabanan yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah 270. Dengan perhitungan menggunakan metode *Purposive Sampling*, maka jumlah sampel yaitu 72 responden yang dijadikan sampel.

Data yang digunakan pada penelitian ini bersumber dari, yaitu: Sumber Primer dan Sekunder. Data primer ialah data yang bersumber langsung kepada pencari data tanpa perantara (Sugiyono, 2008:19). Data primer yang digunakan dalam penelitian yaitu kuesioner berupa hasil jawab dari responden yang telah diberikan oleh peneliti (Sugiyono, 2012:13). Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini yaitu dengan mengumpulkan jurnal, skripsi, dan karya ilmiah. Ada dua variabel pada penelitian ini yaitu variabel bebas antara lain Sistem Informasi Akuntansi (X1), Sistem Pengendalian Internal (X2), dan Kepuasan Karyawan (X3), dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Metode pengumpulan data pada penelitian ini berupa penyebaran kuesioner ke 18 BPR di Kabupaten Tabanan. dengan dasar menggunakan metode *Purposive Sampling*, yakni cara mengambil sampel dengan memilih secara teliti dan mengambil objek secara seleksi serta memiliki ciri-ciri yang sesuai dengan kriteria penelitian (Sugiyono, 2012:78). Teknik analisis data yang dipakai yaitu analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots \dots \dots (1)$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian didapatkan melalui jawaban kuesioner yang sudah disebar di 18 BPR Kabupaten Tabanan dengan 72 responden. Dengan kuesioner yang kembali sebanyak 64 (sebesar 88,89%), sedangkan untuk kuesioner yang tidak kembali sebanyak 8 (sebesar 11,11%). Data karakteristik responden antara lain yaitu jenis kelamin, pendidikan, jabatan, dan lama bekerja. Dengan jenis kelamin yang mendominasi yaitu berjenis kelamin perempuan yaitu 45 orang (70,31%), sedangkan berjenis kelamin laki-laki yaitu 19 orang (29,69%). Dengan tingkat pendidikan yang mendominasi pendidikan S1 yaitu 36 orang (56,25%), pendidikan diploma yaitu 14 orang (21,88%), SMA/SMK Sederajat yaitu 12 orang (18,75%), pendidikan S2 yaitu 1 orang (1,56%), dan S3 yaitu 1 orang (1,56%). Dan Pengurus BPR yang meduduki jabatan pengawas intern yaitu 15 orang (23,44%), bagian kredit dan marketing yaitu 17 orang (26,56%), bagian dana yaitu 16 orang (25%), dan bagian *accounting* yaitu 16 orang (25%). Serta bekerja antara 1-10 tahun yaitu 40 orang (62,5%), 11-20 tahun yaitu 14 orang (21,88%), 21-30 tahun yaitu 8 orang (12,5%), serta karyawan yang bekerja lebih dari 30 tahun yaitu 2 orang (3,12%).

Variabel sistem informasi akuntansi memiliki nilai minimum yaitu 11 dan nilai maksimum yaitu 19 dengan nilai rata-rata 15,50 kemudian dibagi dengan 5 pertanyaan memperoleh nilai 3,10 hal ini menunjukkan karyawan BPR di kabupaten Tabanan telah menggunakan sistem informasi akuntansi cenderung tinggi dan meratnya. Dengan standar deviasi 1,952 yang artinya standar penyimpangan data yaitu 1,952. Variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai minimum yaitu 18 dan nilai maksimum yaitu 30 dengan nilai rata-rata 22,66 kemudian dibagi dengan 8 pertanyaan memperoleh nilai 2,83 hal ini menunjukkan

bahwa penggunaan sistem pengendalian internal pada BPR di kabupaten Tabanan cenderung tinggi dan meratya. Dengan standar deviasi 2,891 yang artinya standar penyimpangan data yaitu 2,891. Variabel kepuasan karyawan memiliki nilai minimum yaitu 11 dan nilai maksimum yaitu 24 dengan nilai rata-rata 17,39 kemudian dibagi dengan 6 pertanyaan memperoleh nilai 2,89 hal ini menunjukkan kepuasan karyawan BPR di kabupaten Tabanan cenderung tinggi. Dengan standar deviasi 2,610 yang artinya standar penyimpangan data yaitu 2,610.

Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maka 0,893 > 0,05 sehingga data dikatakan berdistribusi normal. Seluruh variabel yaitu sistem informasi akuntansi (X1), sistem pengendalian internal (X2), kepuasan karyawan (X3), dan kinerja karyawan (Y) yang koefisien *Tolerance* semua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10, maka tidak adanya gejala multikolinear. Variabel sistem informasi akuntansi (X1), sistem pengendalian internal (X2), kepuasan karyawan (X3) yang menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 berarti model regresi tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Nilai F sebesar 12,512 dengan nilai signifikansi 0,000 yang probabilitas signifikan lebih kecil dari *alpha* 0,05 yang berarti variabel bebas yaitu sistem informasi akuntansi (X1), sistem pengendalian internal (X2), dan kepuasan karyawan (X3) yang memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Besarnya nilai *adjusted R square* adalah 0,569 yang artinya sebesar 56,9% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, dan kepuasan karyawan, sedangkan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain, selain yang dibahas pada penelitian ini.

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,010	4,692		0,215	0,830
X1	0,407	0,101	0,371	4,029	0,000
X2	0,298	0,147	0,235	2,125	0,026
X3	0,293	0,118	0,260	2,481	0,015
R square	0,583				
F hitung	12,512				
Sig. F	0,000				

Sumber: Data Penelitian, 2021

Nilai koefisien regresi sistem informasi akuntansi (X1) yaitu 0,407 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan yaitu 0,407, dengan demikian, H1 diterima. Dengan menggunakan sistem informasi yang efektif akan membantu BPR Tabanan untuk mendapatkan profit yang maksimal. Hal ini sejalan dengan teori TAM, dalam teori TAM menjelaskan apabila sistem informasi memberikan kemudahan kepada penggunaannya, maka sistem tersebut dikatakan bermanfaat dan berkualitas. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Mirnasari & Suardhika (2018) serta Manalu & Yadyana (2021) yang menunjukkan hasil bahwa

penggunaan teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap pada karyawan.

Nilai koefisien regresi sistem pengendalian internal (X2) yaitu 0,298 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel sistem pengendalian internal pada kinerja karyawan sebesar 0,298, Dengan demikian, H2 diterima. Di BPR Kabupaten Tabanan sistem pengendalian internal sangat berjalan dengan efektif, dimana pada setiap BPR memiliki SPI yang terstruktur, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dengan demikian penggunaan SPI di BPR Tabanan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian Ibrahim *et al*, (2017) dan Sonia *et al*, (2019) serta Manalu & Yadnyana (2021) yang menyatakan Pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi kepuasan karyawan (X3) yaitu 0,293 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,293, Dengan demikian, H3 diterima. Kepuasan karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan BPR di Kabupaten Tabanan, karena karyawan merasa puas dengan rekan kerja, atasan, maupun gaji yang diperolehnya, sehingga karyawan BPR di Kabupaten Tabanan menyukai dan merasa nyaman akan tugas dan pekerjaannya, dengan meningkatnya kepuasan karyawan maka dapat meningkatkan laba perusahaan melalui kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian Saputra, (2016), yang berpendapat jika kepuasan seorang pegawai meningkat maka hal tersebut mempunyai dampak yang positif pada kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan pada BPR di Kabupaten Tabanan. Maka semakin tinggi penggunaan yang efektif dan kualitas sistem informasi akuntansi yang digunakan oleh karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan dalam perusahaan. Sistem Pengendalian Internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada Kinerja karyawan pada BPR di Kabupaten Tabanan. Maka semakin tinggi sistem pengendalian dalam BPR maka semakin meningkat kinerja karyawan. Kepuasan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPR di Kabupaten Tabanan. Maka semakin tinggi kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

## REFERENSI

- Agus, T. S. dkk. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen.*, 4.
- Agung Kresnandra, A. A. N., & Anggara, I. W. G. W. P. (2021). Moderasi Manacika Parisudha terhadap Pengaruh Skeptisme Profesional pada Deteksi Kecurangan. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(6), 1561. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i06.p17>

- Anggraeni, S. N., & Endro, A. (2019). Pengaruh Sia, Spi, Budaya Organisasi Dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan. *The 9th University Research Colloquium (Urecol)*, 9(5), 1–20.
- Arisman, A., & Fuadah, L. (2017). Analysis of Factors Affect to Organizational Performance In Using Accounting Information Systems Through Users Satisfaction and Integration Information Systems. *Sriwijaya International Journal of Dynamic Economics and Business*, 1(2), 167. <https://doi.org/10.29259/sijdeb.v1i2.167-180>
- Carolina, Y., Susanto, A. (2017). Analyzing the effect of top management support on accounting information system (AIS) success. *Advanced Science Letters*, 23, 11625-11628.
- Dewi, N. L. A. A., & Dharmadiaksa, I. B. (2017). Pengaruh Efektivitas Sia, Pemanfaatan Ti Dan Kemampuan Teknis Pemakai Sia Terhadap Kinerja Individu. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(1), 386–414.
- Garry Surya Changgriawan. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *Agora Surabaya: Universitas Kristen Petra.*, 5(3).
- Huy, P. Q., & Phuc, V. K. 2020. "The Impact of Public Sector Scorecard Adoption on the Effectiveness of Accounting Information Systems towards the Sustainable Performance in Public Sector." *Cogent Business and Management*. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1717718> 7(1).
- Ibrahim, S., Diibuzie, G., & Abubakari, M. 2017. "The Impact of Internal Control Systems on Financial Performance: The Case of Health Institutions in Upper West Region of Ghana." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 684–696. <https://doi.org/10.6007/ijarbs/v7-i4/28407> (4)
- Manalu, G. S. M., & Yadnyana, I. K. (2021). Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern dan Kinerja Karyawan BPR Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 309. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i02.p04>
- Mayasari, N. Z. 2016. "Factors Influencing Quality Management Information System: Indonesian Government." *Frontiers of Accounting and Finance* 1.
- Mirnasari, Putu Diah, and I Made Sadha Suardhika. 2018. "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan." *E-Jurnal Akuntansi* 23(1): 567–94.
- Nabi, Md. Nurun. 2017. "Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh." *Arabian Journal of Business and ar A Management Review*.
- Napitupulu, Ilham Hidayat. 2020. "Internal Control, Manager's Competency, Management Accounting Information Systems and Good Corporate Governance: Evidence from Rural Banks in Indonesia." [journals.sagepub.com/home/gbr](https://journals.sagepub.com/home/gbr). DOI: 10.1177/0972150920919845.
- Nurdiono, N., Farichah, F., & Surya, R. L. (2018). Impact of Accounting Information System (AIS) on supply chain management practices in Indonesian manufacturing sector. *International Journal of Management and Business Research*, 8(3), 154–167.



- Olufunmilayo, A. A., & Hannah, O. O. 2018. "Effect of Internal Control System on Employee Performance of Small-Scale Manufacturing Enterprises in Ondo State, Nigeria." *Human Resource Research*, <https://doi.org/10.5296/hrr.v2i1.13016> 2(1): 48.
- Paais, Maarje dan Pattiruhu, Jozef R. 2020. "Effect of Motivation, Leadership, and Organization Culture on Satisfaction and Employee Performance. Journal of Asian Finance, Economic and Bussines." *Journal of Asian Finance, Economic and Bussines*. 7(8).