

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, REWARD, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI DENGAN BUDAYA  
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
( Studi pada Kantor BPKAD Kebumendari BPPKAD Purworejo)**

***THE EFFECT OF APPLICATION OF ACCOUNTING INFORMATION  
SYSTEMS, REWARD, AND WORK MOTIVATION TO PERFORMANCE  
EMPLOYEES WITH ORGANIZATIONAL CULTURE  
AS A MODERATED VARIABLES  
(Study at BPKAD Kebumen and BPPKAD Purworejo)***

**Barbara Gunawan<sup>1</sup>, Yuandini Cella Hermawan<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

[barbaragunawan@yahoo.co.id](mailto:barbaragunawan@yahoo.co.id)<sup>1</sup>, [cellahermawan@gmail.com](mailto:cellahermawan@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, *reward*, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan juga pengaruh budaya organisasi memoderasi penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai. Objek dalam penelitian ini adalah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kebumen dan Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Purworejo. Penelitian ini menggunakan data primer dengan metode survei. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu sebanyak 120 responden yang dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel berupa purposive sampling. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dan MRA (Moderated Regression Analysis) dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, *reward* dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini membawa implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat diupayakan melalui peningkatan sistem informasi akuntansi, *reward* dan motivasi kerja. Selanjutnya implikasi lainnya yaitu bahwa penerapan sistem informasi akuntansi dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat diperkuat dengan adanya budaya organisasi yang selaras dengan tujuan organisasi.

**Kata Kunci:** Sistem Informasi Akuntansi, *Reward*, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of accounting information system application, reward, work motivation on employee performance and also the influence of organizational culture on moderating the application of accounting information systems on employee performance. The objects in this study are the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Kebumen and the Regional Financial and Asset Management Revenue Agency (BPPKAD) Purworejo. This study uses primary data with a survey method. In this study, the sample used was 120 respondents who were selected using a purposive sampling technique. The analytical tools used are Multiple Linear Regression and MRA (Moderated Regression Analysis) with the help of SPSS software. The results of this study indicate that the accounting information system, reward and work motivation have a significant positive effect on employee performance. Furthermore, organizational culture variables are able to moderate the effect of the application of accounting information systems on employee performance. The results of this study have the implication that an increase in employee performance can be pursued through an increase in accounting information systems, rewards and work motivation. Furthermore, another implication is that the application of accounting information systems in improving employee performance can be strengthened by the presence of an organizational culture that is in line with organizational goals.*

**Keywords:** Accounting Information System, Reward, Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Isu tentang kinerja pemerintah daerah akhir-akhir ini menjadi sorotan publik karna dinilai belum menghasilkan dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat. Menurut Sulijaya & Bangun (2017) kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tuntutan tentang kinerja yang baik hampir dirasakan oleh semua pemerintahan seiring dengan dikeluarkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 khususnya pasal 2 ayat 2 menjelaskan tentang otonomi daerah dimana pemerintah daerah diberi tanggung jawab untuk mengatur dan mengurus sendiri daerahnya berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dengan adanya hal tersebut kesejahteraan masyarakat sangat bergantung pada keberhasilan pemerintah daerah dalam mengelola daerahnya. Untuk mendapatkan keberhasilan dalam mengelola daerahnya maka dibutuhkan kinerja yang tinggi. Maka dari itulah dibutuhkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi yang akan di bahas pada penelitian ini yaitu penerapan sistem informasi akuntansi, *reward*, motivasi kerja dan budaya organisasi yang digunakan sebagai variabel moderasi. Menurut Veriana & Budiarta (2016), penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Sopian & Suwartika (2019) yang mengungkapkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut Salah (2016), *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun menurut Astuti et al. (2018), *reward* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Gachengo & Wekesa (2017), motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Noermijati (2015), motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Inkonsisten hasil penelitian tersebut memotivasi peneliti untuk meneliti kembali beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu pada penelitian ini juga meneliti salah satu faktor yang sangat penting yang sering sekali diabaikan pada suatu organisasi yaitu budaya organisasi yang digunakan sebagai variabel moderasi. Budaya organisasi dipilih sebagai variabel moderasi karena masih sangat jarang penelitian yang menggunakan variabel budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Menurut Cahyanti & Suartana (2018), budaya organisasi dapat memperkuat pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini peneliti memilih sampel kurang lebih 120 pegawai dari 2 Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang terdapat di Provinsi Jawa Tengah. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah tersebut yaitu BPKAD Kabupaten Kebumen dan BPPKAD Kabupaten Purworejo. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2019 kedua kabupaten tersebut termasuk ke dalam Kabupaten miskin di Jawa Tengah. Angka kemiskinan kedua kabupaten tersebut berada di atas rata-rata tingkat kemiskinan di Jawa Tengah yaitu sebesar 10,8%. Kabupaten Kebumen berada di angka 16,82% sedangkan Kabupaten Purworejo berada di angka 11,45%.

Persentase kemiskinan yang cukup tinggi pada dua kabupaten tersebut memotivasi peneliti untuk menjadikan Kabupaten Kebumen dan Kabupaten Purworejo menjadi objek penelitian. Alasan lain yang memicu peneliti menggunakan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yaitu karena masih jarang sekali penelitian yang fokus terhadap 1 Badan penting yang dapat mempengaruhi masa depan suatu daerah, penelitian sebelumnya lebih sering menggunakan keseluruhan badan atau lembaga yang terdapat di suatu daerah atau kabupaten.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi terkait faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah selaku pengelola aset dan keuangan daerah. Kinerja pegawai pemerintah daerah yang baik dalam suatu daerah melalui pengelolaan aset dan keuangan daerah secara efektif dan efisien diharapkan dapat menetralkan kemiskinan yang terjadi.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Karma et al. (2017). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang pertama adalah penambahan variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi dan *reward*. Perbedaan selanjutnya terdapat pada modifikasi variabel independen budaya organisasi menjadi variabel moderasi. Perbedaan lainnya terletak pada objek yang digunakan dimana pada penelitian kali ini peneliti menggunakan objek penelitian Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yaitu

BPKAD Kabupaten Kebumen dan BPPKAD Kabupaten Purworejo.

Pemilihan variabel dan objek penelitian yang berbeda diharapkan dapat memberi kontribusi berupa pembaruan dalam bidang penelitian terkait. Penelitian kali ini juga diharapkan dapat menjadi masukan dan evaluasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dalam meningkatkan kinerja pegawainya dengan memperhatikan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya pemaparan tersebut maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, *Reward*, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Kantor BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo)".

## Landasan Teori

### *Theory Planned Behavior*(TPB)

Menurut Ajzen (2005), *Theory Planned Behavior* merupakan teori yang menekankan pada keyakinan, tingkah laku faktor kehendak dan sumber daya yang mendorong individu untuk melakukan suatu perilaku tertentu. *Theory planned behavior* memiliki beberapa komponen yang sangat berkaitan dengan perilaku individu dalam melakukan sesuatu termasuk perilaku dalam bekerja. Komponen-komponen tersebut yaitu :

a. *Attitude Behavioral* (Sikap Berperilaku)

*Attitude Behavioral* merupakan evaluasi negatif maupun positif terhadap suatu perilaku dan konsekuensi yang akan diperoleh jika individu melakukan hal tersebut. Penelitian ini mengaitkan *attitude behavioral* dengan pemberian *reward* dimana diharapkan dengan pemberian *reward* suatu individu dapat lebih terdorong untuk mempertahankan kualitas kerjanya.

b. *Subjective norm*

*Subjective norm* merupakan tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. *Subjektive norm* dikombinasi oleh 2 hal yaitu:

1. *Normative belief* yaitu norma yang dibentuk oleh orang-orang sekitar individu atau dalam kata lain adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang tercipta akan memengaruhi pengambilan keputusan dan sikap individu dalam melakukan sesuatu termasuk dalam bekerja.
2. *Subjective belief* atau sering disebut *motivation to comply* yaitu perspektif individu terhadap tekanan sosial berupa motivasi yang diberikan yang dapat memengaruhi individu dalam melakukan sesuatu.

c. *Perceived Behavioral Control*

*Perceived Behavioral Control* merupakan persepsi terhadap faktor-faktor yang mempermudah ataupun menghambat individu dalam melakukan sesuatu. Dalam penelitian ini *perceived behavioral control* dikaitkan dengan adanya dukungan sumber daya berupa sistem informasi akuntansi yang diharapkan dapat membantu individu dalam melakukan pekerjaan dan menciptakan kinerja yang lebih baik.

## Kinerja Pegawai

Menurut Vosloban (2012), kinerja merupakan aspek yang paling penting untuk diperhitungkan di dalam suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Pawirosumarto et al., 2017). Kinerja yang berkualitas akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi (Shahzad, 2014).

## Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi merupakan bagian yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Sistem Informasi Akuntansi adalah sistem berbasis komputer untuk menerima data mentah keuangan dan memprosesnya menjadi suatu informasi (Paulus, 2016). Sistem informasi akuntansi diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan evektivitas dalam pengambilan keputusan sehingga suatu organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif berupa peningkatan kinerja yang tinggi (Sugiartini & Dharmadiaksa, 2016).

### **Reward**

*Reward* merupakan strategi yang digunakan oleh manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Reward* dapat dikatakan sebagai apresiasi manajemen terhadap pencapaian yang sesuai. *Reward* dapat berupa finansial maupun non finansial. *Reward* diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar seorang pegawai semakin giat untuk memperbaiki dan juga meningkatkan prestasi yang dicapainya (Mas'ud et al., 2017). *Reward* merupakan hal yang penting untuk diperhatikan disuatu organisasi karna dapat mempertahankan kualitas kinerja pegawai.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Olusadum & Anulika (2018), motivasi adalah suatu proses memengaruhi dan mendorong individu atau kelompok untuk melaksanakan tanggung jawab atau tugasnya sesuai dengan yang telah ditetapkan. Motivasi berfungsi sebagai daya penggerak untuk menciptakan semangat dan gairah bekerja seorang pegawai. Menurut Lee et al. (2016), motivasi kerja di dalam suatu organisasi patut untuk diperhatikan dan dianalisa pada saat ingin mengevaluasi kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan atasan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut (Maulina, 2018).

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan parameter penting dalam kelangsungan suatu organisasi (Kwarteng & Aveh, 2018). Menurut Maamari & Saheb (2018), budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, asumsi dan norma yang berlaku untuk melakukan kegiatan di suatu organisasi. Budaya organisasi yang menyenangkan dan selaras dengan tujuan organisasi sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai**

*Theory planned behavior* menyatakan bahwa dukungan sumber daya berupa sistem informasi dapat memengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Dampak penerapan sistem informasi akuntansi tersebut diharapkan dapat berpengaruh terhadap pengendalian internal organisasi dimana salah satu objek pengendalian internal di dalam suatu organisasi adalah kinerja individu (Suhud & Rohman, 2015).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Veriana & Budiarta (2016) dan Cahyanti & Suartana (2018) mengungkapkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai**

*Theory planned behavior* menyatakan bahwa individu memiliki beberapa pertimbangan yang dapat mendukung perilakunya termasuk perilaku dalam bekerja atau sering disebut dengan kinerja. Pertimbangan tersebut termasuk konsekuensi yang akan diperoleh individu jika melakukan perilaku tersebut. Salah satu konsekuensi yang dapat diberikan kepada seorang pegawai adalah *reward* dimana pemberian *reward* bertujuan untuk menjadi salah satu strategi suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya (Salah, 2016)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salah (2016), Tangkuman et al. (2015) dan Suryadilaga et al. (2016) mengungkapkan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

*Theory planned behavior* menyatakan bahwa individu dalam berperilaku juga didasarkan pada pertimbangan berupa perspektif individu terhadap tekanan sosial. Tekanan sosial tersebut dapat berupa motivasi yang diberikan kepada individu dalam melakukan sesuatu termasuk motivasi dalam melakukan pekerjaan agar dapat mempertahankan kinerja yang baik. Menurut Wardhani (2015), suatu pegawai yang tidak termotivasi maka kinerja yang diberikan tidak dapat maksimal dan tidak dapat mencapai tujuan organisasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Karma et al. (2017), Putri & Putra (2017) dan Noviyana & Pratolo (2019) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

### **Pengaruh Budaya Organisasi Memperkuat Hubungan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai.**

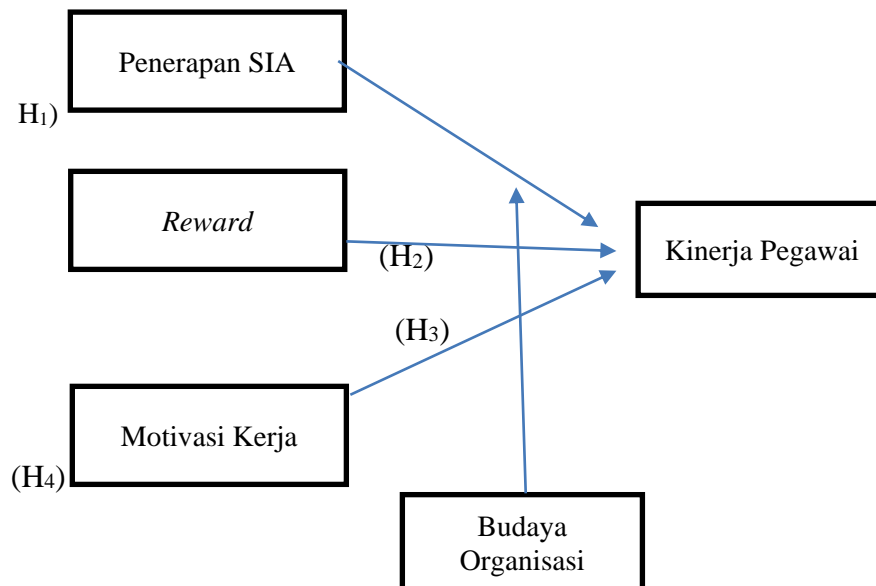
*Theory planned behavior* menyatakan bahwa terdapat pertimbangan-pertimbangan yang dapat memengaruhi individu dalam berperilaku salah satunya adalah norma yang berlaku dan sumber daya yang dapat berupa sistem informasi akuntansi. Budaya organisasi dan penerapan sistem informasi akuntansi sangat erat kaitannya. Menurut Triambudi (2014), budaya organisasi di dalam suatu organisasi dapat menunjang penerapan sistem informasi di suatu organisasi. Mengimplementasi budaya organisasi dan menerapkan penerapan sistem informasi akuntansi secara efektif akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi dimana kinerja tersebut akan lebih cepat meningkat.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wiguna & Dharmadiaksa (2016) dan Ariputra & Suaryana (2018) menghasilkan penelitian bahwa budaya organisasi sebagai moderasi dapat memperkuat pengaruh efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai.

H<sub>4</sub> : Budaya organisasi memperkuat pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai

### **Model Penelitian**

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat diperoleh kerangka penelitian sebagai berikut :



**GAMBAR 1.1.** Model Penelitian

### **METODE PENELITIAN**

#### **Objek dan Subjek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah kantor BPKAD Kebumen dan kantor BPPKAD Purworejo. Sedangkan untuk subjek penelitian ini adalah pegawai BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo yang menjadi responden penelitian.

### **Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini merupakan data primer kuantitatif, yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner pegawai BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* karna dilakukan berdasarkan kriteria atau ketentuan tertentu. Adapun kriteria di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah terkait yaitu BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo.
2. Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang merupakan pengguna sistem informasi akuntansi.

Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh sampel berjumlah 120 orang, terdiri dari 50 orang pegawai BPKAD Kebumen dan 70 orang pegawai BPPKAD Purworejo.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kali ini menggunakan metode survei dengan cara penyebaran kuesioner pada 120 pegawai di kantor BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo. Alat ukur yang digunakan adalah skala likert.

### **Alat Analisis**

Alat analisis yang digunakan untuk mengolah data pada penelitian ini yaitu software SPSS.

### **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan 3 variabel independen, 1 variabel moderasi dan 1 variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu penerapan sistem informasi akuntansi yang diukur menggunakan indikator pertanyaan yang dikembangkan oleh Sharayri (2017) yaitu konten, akurasi, format, kemudahan pengguna dan ketepatan waktu. Indikator pertanyaan tersebut dikembangkan menjadi 6 item pertanyaan. Variabel independen yang kedua yaitu *reward* yang diukur menggunakan indikator pertanyaan yang dikembangkan oleh Niguse & Getachew (2019) yaitu pemberdayaan, kesempatan, pengakuan, pujian, gaji, bonus, tunjangan dan promosi. Indikator pertanyaan tersebut dikembangkan menjadi 10 item pertanyaan. Variabel independen yang ketiga yaitu yang diukur menggunakan beberapa indikator pertanyaan yang dikembangkan oleh George et al.(2005) yaitu arah perilaku, tingkat kegigihan, dan tingkat usaha. Indikator pertanyaan tersebut dikembangkan menjadi 9 item pertanyaan.

Selanjutnya untuk variabel moderasi pada penelitian kali ini yaitu budaya organisasi yang diukur menggunakan beberapa indikator pertanyaan yang dikembangkan oleh Robbins & Judge (2013) yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas. Indikator pertanyaan tersebut dikembangkan menjadi 13 item pertanyaan. Lalu untuk variabel dependennya yaitu kinerja pegawai yang diukur menggunakan indikator pertanyaan yang dikembangkan oleh Edison et al.(2016) yaitu kualitas, target, taat asas dan ketepatan waktu. Indikator pertanyaan tersebut dikembangkan menjadi 9 item pertanyaan. Kelima variabel tersebut diukur menggunakan skala likert 1-5.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum**

Objek penelitian pada penelitian kali ini yaitu 2 Badan yang bertugas mengelola keuangan dan aset daerah. Dari kedua Badan tersebut diperoleh sebanyak 120 kuesioner. Kuesioner tersebut diperoleh sebanyak 50 Kuesioner dari BPKAD Kebumen dan 70 kuesioner dari BPPKAD Purworejo. Penyebaran kuesioner dilakukan pada kantor BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo selama 1 bulan.

### **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden pada penelitian kali ini yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

**TABEL 1.**Karakteristik Responden

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
<b>1.</b>	<b>Usia</b>		
	< 35 th	3	2,5
	35 – 40 th	17	14,2
	41 -50 th	52	43,3
	> 50 th	48	40
	Total	120	100
<b>2.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-Laki	66	55
	Perempuan	54	45
	Total	120	100
<b>3.</b>	<b>Pendidikan</b>		
	SMA	44	36,7
	D3	7	5,8
	S1	54	45
	S2	15	12,5
	Total	120	100
<b>4.</b>	<b>Masa Bekerja</b>		
	< 10 th	5	4,2
	10 – 20 th	55	45,8
	21 – 25 th	17	14,2
	> 25 th	43	35,8
	Total	120	100

### Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi Variabel-Variabel penelitian yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut.

**TABEL 2.**Ringkasan Hasil Analisis Deskriptif Variabel-Variabel Penelitian

No.	Variabel	Mean	Minimum	Maksimum	N
1.	Penerapan SIA (X <sub>1</sub> )	21,68	13	30	120
2.	Reward (X <sub>2</sub> )	41,53	26	50	120
3.	Motivasi Kerja(X <sub>3</sub> )	37,02	22	45	120
4.	Budaya Organisasi (X <sub>4</sub> )	44,50	30	61	120
5.	Kinerja Pegawai (Y)	29,60	19	40	120

### Uji Kuesioner

#### A. Uji Validitas

##### a. Penerapan SIA (X<sub>1</sub>)

Hasil uji validitas item-item kuesioner penerapan SIA (X<sub>1</sub>) yang terdiri dari 6 (enam) item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**TABEL 3.**Hasil Uji ValiditasKuesionerPenerapan SIA ( $X_1$ )

<b>Nomor Item</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	<b>0,712</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 2	<b>0,757</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 3	<b>0,789</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 4	<b>0,700</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 5	<b>0,292</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 6	<b>0,692</b>	<b>0,176</b>	Valid

Tabel tersebut di atas menunjukkan kuesioner penerapan SIA ( $X_1$ ) yang berisi 6(enam) item, seluruh itemnya valid karena perolehan  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$ .

**b. Reward ( $X_2$ )**

Hasil uji validitas item-itemkuesionerreward ( $X_2$ ) yang terdiri dari 10 (sepuluh) item, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**TABEL 4.**Hasil Uji Validitas Kuesioner Reward ( $X_2$ )

<b>Nomor Item</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	<b>0,690</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 2	<b>0,502</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 3	<b>0,616</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 4	<b>0,634</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 5	<b>0,327</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 6	<b>0,620</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 7	<b>0,712</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 8	<b>0,663</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 9	<b>0,691</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 10	<b>0,614</b>	<b>0,176</b>	Valid

Tabel tersebut di atas menunjukkan kuesioner reward ( $X_2$ ) yang berisi 10(sepuluh)item, seluruh itemnya valid karena perolehan  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$ .

**c. Motivasi Kerja ( $X_3$ )**

Hasil uji validitas item-item kuesioner motivasi kerja ( $X_3$ ) yang terdiri dari 9 (sembilan) item, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**TABEL 5.**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_3$ )

<b>Nomor Item</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	<b>0,571</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 2	<b>0,684</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 3	<b>0,636</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 4	<b>0,663</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 5	<b>0,584</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 6	<b>0,717</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 7	<b>0,619</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 8	<b>0,453</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 9	<b>0,747</b>	<b>0,176</b>	Valid

Tabel tersebut di atas menunjukkan kuesioner motivasi kerja ( $X_3$ ) yang berisi 9(sembilan) item, seluruh itemnya valid karena perolehan  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$ .



#### d. Budaya Organisasi (X<sub>4</sub>)

Hasil uji validitas item-item kuesioner budaya organisasi (X<sub>4</sub>) yang terdiri dari 13 (tigabelas) item, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**TABEL 6.** Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X<sub>4</sub>)

Nomor Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Item 1	<b>0,692</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 2	<b>0,738</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 3	<b>0,725</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 4	<b>0,701</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 5	<b>0,703</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 6	<b>0,708</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 7	<b>0,744</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 8	<b>0,780</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 9	<b>0,790</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 10	<b>0,799</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 11	<b>0,606</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 12	<b>0,731</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 13	<b>0,475</b>	<b>0,176</b>	Valid

Tabel tersebut di atas menunjukkan kuesioner budaya organisasi (X<sub>4</sub>) yang berisi 13(tigabelas) item, seluruh itemnya valid karena perolehan r<sub>hitung</sub> lebih besar dibandingkan r<sub>tabel</sub>.

#### e. Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas item-item kuesioner kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 9 (sembilan) item, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**TABEL 7.** Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Nomor Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Item 1	<b>0,734</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 2	<b>0,766</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 3	<b>0,729</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 4	<b>0,727</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 5	<b>0,620</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 6	<b>0,691</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 7	<b>0,583</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 8	<b>0,740</b>	<b>0,176</b>	Valid
Item 9	<b>0,596</b>	<b>0,176</b>	Valid

Tabel tersebut di atas menunjukkan kuesioner kinerja pegawai (Y) yang berisi(sembilan) item, seluruh itemnya valid karena perolehan r<sub>hitung</sub> lebih besar dibandingkan r<sub>tabel</sub>.

### B. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitaskuesionerpenerapan SIA (X<sub>1</sub>), *reward* (X<sub>2</sub>), motivasi kerja(X<sub>3</sub>), budaya organisasi (X<sub>4</sub>), dan kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**TABEL 8.** Hasil Uji Reliabilitas

No.	Kuesioner	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Penerapan SIA (X <sub>1</sub> )	<b>0,864</b> (≥0,60)	Reliabel
2.	Reward (X <sub>2</sub> )	<b>0,881</b> (≥0,60)	Reliabel
3.	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,882</b> (≥0,60)	Reliabel
4.	Budaya Organisasi (X <sub>4</sub> )	<b>0,937</b> (≥0,60)	Reliabel
5.	Kinerja Pegawai (Y)	<b>0,907</b> (≥0,60)	Reliabel

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa lima kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini semuanya reliabel, karena *Cronbach's Alpha* yang diperoleh semuanya lebih besar dibandingkan **0,60**.

### Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Normalitas

**Tabel 9.** Ringkasan Hasil Uji Normalitas

Asymp.Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
0,760	Data Berdistribusi Normal

Uji normalitas dilakukan menggunakan *Kolmogorof-Smirnov Test* nilai residual yang diperoleh. Hasil uji normalitas residual diperoleh *asyp. Sig.* dari nilai *Kolmogorof-Smirnov* sebesar **0,760** lebih besar dibandingkan 0,05, maka persyaratan normalitas terpenuhi.

#### B. Uji Multikolinearitas

**TABEL 10.** Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel Independen	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Penerapan SIA (X <sub>1</sub> )	<b>0,254</b>	<b>3,930</b>
2	Reward (X <sub>2</sub> )	<b>0,228</b>	<b>4,390</b>
3	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,166</b>	<b>6,029</b>
4.	Budaya Organisasi (X <sub>4</sub> )	<b>0,168</b>	<b>5,968</b>

Berdasarkan tabel ringkasan hasil uji multikolinearitas tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan bebas dari problem multikolinearitas.

#### C. Uji Heterokedastisitas

**TABEL 11.** Ringkasan Hasil Uji Gletser (Heteroskedastisitas)

No.	Variabel Independen	t	Sig.
1	Penerapan SIA (X <sub>1</sub> )	1,181	<b>0,240</b>
2	Reward (X <sub>2</sub> )	-1,192	<b>0,236</b>
3	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	-1,929	<b>0,056</b>
4.	Budaya Organisasi (X <sub>4</sub> )	1,240	<b>0,218</b>

Tabel tersebut di atas menunjukkan tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai absolut *Ut* (*AbsUt*), hal ini terlihat dari nilai signifikansinya yang semuanya lebih besar dibandingkan 0,05. Dengan demikian model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

## Uji Hipotesis

### A. Regresi Linear Berganda

**TABEL 12.** Ringkasan Hasil Ujit

No.	Variabel	Sign.T	B	Keterangan
1	Penerapan SIA ( $X_1$ )	<b>0,001</b>	0,292	Berpengaruh positif
2	<i>Reward</i> ( $X_2$ )	<b>0,003</b>	0,228	Berpengaruh positif
3	Motivasi Kerja ( $X_3$ )	<b>0,001</b>	0,294	Berpengaruh positif

Tabel tersebut di atas menunjukkan perolehan nilai  $B = 0,292$  dengan signifikansi  $= 0,001$ ,  $B = 0,228$  dengan nilai signifikansi  $= 0,003$ ,  $B = 0,294$  dengan nilai signifikansi  $= 0,001$ , maka:

- Penerapan SIA berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo ( $0,001 < 0,05$ ).
- Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo ( $0,003 < 0,05$ ).
- Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo ( $0,001 < 0,05$ ).

**TABEL 13.** Ringkasan hasil Uji F Hipotesis 1-3

ANOVA	
Nilai F	Sig
117,226	0,000

Berdasarkan tabel tersebut diatas, perolehan nilai F sebesar 117,226 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  menunjukkan secara bersama-sama penerapan SIA, *reward*, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo.

**TABEL 14.** Ringkasan hasil Uji Koefisien Determinasi ( $Adjusted R^2$ ) Hipotesis 1-3

Model Summary	
Adjusted RSquare	0.746

Selanjutnya diketahui pula perolehan nilai koefisien determinasi  $Adjusted R^2 = 0,746$ , berarti variabel penerapan SIA ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 74,60 persen terhadap perubahan (naik turunnya) kinerja pegawai BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo, sedangkan pengaruh variabel-variabel lain selain ketiga variabel tersebut sebesar 25,40 persen.

### B. MRA (Moderated Regression Analysis)

**TABEL 15.** Ringkasan Hasil Uji Interaksi (MRA)

No.	Variabel	Sign. T	B	Keterangan
1	Penerapan SIA ( $X_1$ )	<b>0,000</b>	<b>1,584</b>	Berpengaruh positif
2	Budaya Organisasi ( $X_4$ )	<b>0,000</b>	<b>1,046</b>	Berpengaruh positif
3	Moderat ( $X_1 \times X_4$ )	<b>0,001</b>	<b>0,029</b>	Berpengaruh positif

Tabel tersebut di atas menunjukkan perolehan signifikansi nilai t dari variabel moderat sebesar ( $0,001 < 0,05$ ) dengan perolehan  $B = 0,029$  berarah positif maka hipotesis 4 terpenuhi, artinya budaya organisasi dapat memoderasi dan memperkuat pengaruh penerapan SIA terhadap kinerja pegawai BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo.

**TABEL 16.** Ringkasan hasil Uji F Hipotesis 4

ANOVA	
Nilai F	<i>Sig</i>
111,135	0,000

Tabel tersebut di atas menunjukkan perolehan nilai F sebesar 111,135 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ) menunjukkan secara bersama-sama penerapan SIA, budaya organisasi, dan variabel moderat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo.

**TABEL 17.** Ringkasan hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) Hipotesis 4

Model Summary	
Adjusted RSquare	0.735

Selanjutnya diketahui pula perolehan nilai koefisien determinasi *Adjusted R<sup>2</sup>* = 0,735, berarti variabel penerapan SIA, budaya organisasi, dan variabel moderat secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 73,50 persen terhadap perubahan (naik turunnya) kinerja pegawai BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo, sedangkan pengaruh variabel-variabel lain selain ketiga variabel tersebut sebesar 26,50 persen.

## Pembahasan

### Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai

H1 diterima, penerapan sistem informasi akuntansi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo. Hal tersebut membawa implikasi bahwa kinerja pegawai tidak muncul begitu saja tetapi dipengaruhi banyak faktor, salah satunya yaitu penerapan sistem informasi akuntansi (Ahmad & Shbiel, 2019). Penerapan sistem informasi akuntansi yang diimplementasikan dengan baik pada suatu organisasi sangat mengefektifkan pekerjaan para pegawai khususnya pada BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo dimana hampir seluruh kegiatan pada organisasi tersebut melibatkan sistem informasi akuntansi.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Veriana & Budiarta (2016) dan Cahyanti & Suartana (2018) yang mengungkapkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai

H2 diterima, *reward* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo. Hal tersebut membawa implikasi bahwa pentingnya pemberian *reward* kepada pegawai kantor BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo secara rutin sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan pemberian *reward* yang konsekuen diharapkan dapat menjaga kualitas kerja para pegawai tersebut dan mendorong para pegawai agar senantiasa meningkatkan prestasinya.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salah (2016), Tangkuman et al., (2015) dan Suryadilaga et al., (2016) yang mengungkapkan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

H3 diterima, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo. Hal tersebut membawa implikasi bahwa kinerja pegawai pada suatu organisasi khususnya BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki para pegawai tersebut. Motivasi kerja merupakan pemicu untuk menciptakan semangat kerja suatu individu agar mereka senantiasa bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Karma et al. (2017), Putri & Putra (2017) dan Noviyana & Pratolo (2019) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Memperkuat Hubungan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai**

H4 diterima, budaya organisasi terbukti mampu memoderasi dan memperkuat pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo. Hal ini membawa implikasi bahwa penerapan sistem informasi akuntansi di kantor BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo dapat diperkuat melalui peningkatan budaya organisasi yang sesuai.

Keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi tergantung pada sikap dan kepercayaan pengguna sistem informasi akuntansi tersebut terhadap sejauh mana sistem tersebut dapat membantu tugas mereka. Maka dari itulah dibutuhkan budaya organisasi yang selaras dengan tujuan organisasi dikarenakan budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar bersama atau perspektif para pegawai yang akan membentuk suatu keyakinan. Budaya organisasi yang mudah menerima perubahan dan cepat beradaptasi terhadap suatu kebaruan termasuk sistem baru tentunya akan mengefektifkan peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wiguna & Dharmadiaksa (2016) dan Ariputra & Suaryana (2018) menghasilkan penelitian bahwa budaya organisasi sebagai moderasi dapat memperkuat pengaruh efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi, *reward* dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo. Selain itu dalam penelitian ini juga disimpulkan bahwa budaya organisasi mampu memoderasi dan memperkuat pengaruh penerapan Sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo.

Saran yang dapat peneliti berikan yaitu manajemen kepegawaian kantor BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo disarankan meningkatkan penerapan sistem informasi akuntansi, *reward*, dan motivasi kerja pegawai guna meningkatkan kinerjanya. Keduamanajemen kepegawaian kantor BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo juga disarankan meningkatkan budaya organisasi di kantor guna menguatkan penerapan sistem informasi akuntansi.

Selanjutnya untuk penelitian selanjutnya disarankan menindaklanjuti hasil penelitian ini dengan menggunakan metode kualitatif untuk mengelaborasi temuan-temuan metris yang ada di lapangan, sehingga nantinya akan memunculkan berbagai teori baru guna peningkatan kinerja pegawai kantor BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo. Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel lain yang diperkirakan dapat memengaruhi kinerja pegawai selain faktor penerapan SIA, *reward*, dan motivasi kerja, karena hasil penelitian menyatakan masih terdapat pengaruh variabel-variabel lain yang belum diteliti.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, M. A., & Shbiel, S. O. Al. (2019). The Effect of Accounting Information System on Organizational Performance in Jordanian Industrial SMEs: The Mediating Role of Knowledge Management. *International Journal of Business and Social Science*, 10(3), 99–104. <https://doi.org/10.30845/ijbss.v10n3p9>
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality, and behavior*. McGraw-Hill Education (UK).
- Ariputra, I. W. K., & Suaryana, I. G. N. A. (2018). Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Efektivitas Penerapan Sia dan Kesesuaian Tugas Dengan TI Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 22, 216–244. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v22.i01.p09>
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.

- Cahyanti, I. G. A. D., & Suartana, I. W. (2018a). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 23(3), 2090–2117.
- Cahyanti, I. G. A. D., & Suartana, I. W. (2018b). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia email : cahyantidwi24@gmail.com / Telp : 081999465507 F. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23(3), 2090–2117.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bandung: Alfabeta*.
- Gachengo, V., & Wekesa, S. (2017). Influence of motivation on employee performance: a case of national bank of Kenya. *International Journal of Business Management and Social Research*, 3(2), 179–185. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.030217.20>
- George, J. M., Jones, G. R., & Sharbrough, W. C. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Karma, K. F. A., Yasa, G. W., & Ratnadi, N. M. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan Di PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Badung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(2), 885–915.
- Kwarteng, A., & Aveh, F. (2018). Empirical Examination of Organizational Culture on Accounting Information System and Corporate Performance. *Meditari Accountancy Research*, 26(4).
- Lee, S.-C., Su, J.-M., Tsai, S.-B., Lu, T.-L., & Dong, W. (2016). A comprehensive survey of government auditors' self-efficacy and professional Development for improving audit quality. *SpringerPlus*, 5(1), 1263.
- Maamari, B. E., & Saheb, A. (2018). How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(4), 630–651. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2017-1151>
- Mas'ud, R., Jonathan, L. R., & Lau, E. A. (2017). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur*.
- Maulina, D. (2018). Pengaruh Penyusunan Anggaran Partisipatif, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Dengan Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Niguse, G. T., & Getachew, H. (2019). The Effect of Reward System On Employee Creativity In Oromia Credit And Saving Share Company (Ocscsco) Case of Bale Zone Branch. *Journal of Higher Education Service Science and Management*, 2(1).
- Noermijati. (2015). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Moderasi Masa Kerja. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 19(2), 326–335.
- Noviyana, R. A., & Pratolo, S. (2019). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening : Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(2), 129–143.

- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Education. *Journal of Management and Strategy*, 9(1), 53. <https://doi.org/10.5430/jms.v9n1p53>
- Paulus, A. (2016). Fungsi Sistem Informasi Akuntansi Atas Pengendalian Internal Pendapatan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Siloam Manado). *EMBA*, 4(4), 922–931.
- Pawirosumarto, S., Setyadi, A., & Khumaedi, E. (2017). The influence of organizational culture on the performance of employees at university of Mercuru Buana. *International Journal of Law and Management*, 59(6). <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0030>
- Putri, N. K. D. Y., & Putra, I. M. P. D. (2017). Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance , Motivasi , Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(2), 1660–1688.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. United States of America: Pearson.
- Salah, M. (2016). The Influence of Rewards on Employees Performance. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 13(4), 1–25. <https://doi.org/10.9734/bjemt/2016/25822>
- Shahzad, F. (2014). Impact of organizational culture on employees' job performance: An empirical study of software houses in Pakistan. *International Journal of Commerce and Management*, 24(3), 219–227. <https://doi.org/10.1108/IJCoMA-07-2012-0046>
- Sharayri, M. Al. (2017). The Impact of Accounting Information Reliability and Compatibility on Users Decisions ( A Field Study in Jordanian Construction Companies ). *International Journal of Advances in Management and Economics*, 6(1).
- Sopian, D., & Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*, XI(2), 40–53.
- Sugiartini, N., & Dharmadiaksa, I. (2016). Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 14(3), 1867–1894.
- Suhud, S. P., & Rohman, A. (2015). Pengaruh enerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pegawai Distro Di Kota Bandung. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 4(3), 1–12.
- Sulijaya, F., & Bangun, N. (2017). Pengaruh Total Quality Management, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt Sekar Bumi, Tbk. *Jurnal Akuntansi*, 19(3), 433. <https://doi.org/10.24912/ja.v19i3.90>
- Suryadilaga, R. M., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 39(1), 148–155.
- Tangkuman, K., Tewel, B., & Trang, I. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero). *Jurnal EMBA*, 3(2), 884–895.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah. (2004). *Jakarta (ID): RI*.

- Veriana, P. A. A., & Budiarta, I. K. (2016). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17, 2225–2252.
- Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the Employee's Performance on the Company's Growth - A Managerial Perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3(12), 660–665. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(12\)00211-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(12)00211-0)
- Wardhani, W. K. (2015). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 19(1).
- Wiguna, D., & Dharmadiaksa, I. (2016). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 17(1), 798–824.