

DAFTAR PUSTAKA

- Abiodun, A., Kolade, G., Oluwabusola, O., Dean, J., and Oyetunji, B., 2019. The impact of organizational culture on total quality management in SMEs in Nigeria. *Heliyon*, 5(2): 220–233.
- Afandi, A. N., Fatimah, N., and Martana, C. R., 2021. Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Organisasi dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Perbankan*, 15(1): 460–468.
- Al-hawary, S. I. S., 2017. Effect of the Components of Information Technology adoption on Employees Performance of Interior Ministry of Kuwait State. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 6(2): 149–169.
- Alawaqleh, Q. A., 2021. The Effect of Internal Control on Employee Performance of Small and Medium-Sized Enterprises in Jordan: The Role of Accounting Information System. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3): 855–863.
- Andove, M. K., Fwamba, R. S., and Singoro, B., 2019. Internal Control Practices and Financial Performance of Faith Based Facilities in Kakamega. *The Strategic: Journal of Business and Change Management*, 6(1): 131–141.
- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., and Sujana, I. N., 2017. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2): 441–450.
- Arikunto, S., 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta.
- Ariputra, I. W. K., and Suaryana, I. G. N. A., 2018. Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Efektivitas Penerapan SIA dan Kesesuaian Tugas dengan TI Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), B. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(1): 216– 244.
- Ayimpoaya, R. N., Akolgo, D. A., Akumbo, S., Mbilla, E., and Gbegble, M. K., 2020. *Effects of Risk Assessment , Control Environment and Control Activities on Performance of Listed Banks in Ghana*, 14(4): 18–33.
- Bashaer, A., and Singh, S., 2016. *Determinants of organizational performance: a proposed framework International Journal of Productivity and Performance Management Article information : December 2017*.
- Cakır, A. E., 2016. Studying International Organization: Applying Contingency Theory to International Organizations: The Case of European Integration. *Studying International Organizations*, 10(4): 222-230.

- Chen, M., Chen, S., Yeh, H., and Tsaur, W., 2016. *The Key Factors Influencing Internet Finances Services Satisfaction: An Empirical Study in Taiwan*. June, 748–762.
- Ejiogu, A. R., and Jain, N., 2017. Contingency Theory and Management Control Packages in Small Firms: Case Evidence From India. *Silo.Tips Journal*, 3(2): 1–11.
- Ershaid, D. J., Abdullah, A., and Mohamed, M., 2019. Internal Control System Role in Moderating the Effect of Organizational Culture and Organizational Performance: An Empirical Evidence from Developing Economy. *IOSR Journal of Business and Management*, 21(12): 8–17.
- Farooq, R., 2017. *A Clever Approach to Measure Organizational Performance: An Overview*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Graham, S., and Taylor, A. Z., 2016. Attribution theory and motivation in school. *Handbook of Motivation at School: Second Edition*, 11–33.
- Gunawan, W. H., and Wachyuni., 2020. Analysis of The Influence of Information Technology and Innovation on The Advantages of Competing to Improve Organizational Performance (Case Study on The Attractions of Bukit Panembongnan Village Tembung Kuningan Regency). *IJEBAR*, 2020 (3): 217–228.
- Ha, S. Y., & Pasch, S., 2019. Design Thinking And Contingency Theory: Why Some Firms Benefit More From Design Thinking Than Others. *Journal of SSRN*, 2(1): 1–11.
- Hanafi and Satia., 2021. The Effect Spirituality in the Workplace on Organizational Performance with Job Satisfaction as a Moderating Variable In South Sulawesi's Hospital. *Psychology and Education*. 58(1): 410-418.
- Hanum, S., Zulfiar, E., and Agustina, N., 2017. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Akuntansi Dan Pembangunan*, 3(3): 86–96.
- Hariyanto, D., 2016. Membangun Budaya Kerja Aparatur Negara Di Kabupaten Sidoarjo. *Indonesia Yang Berkeadilan Sosial Tanpa Diskriminasi*, 2(3).
- Hutomo, P. T. P., 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Serat Acitya*, 1(2): 1–17.
- IDN Times Sulsel., 2020. *BPK Sebut Ada Masalah dalam Laporan Keuangan OPD Pemprov Sulsel*. IDN Times Sulsel News.
- Idrus, M. S., 2013. The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job

Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta , Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 9(2):49–54.

Jogiyanto, H. M., 2009. *Sistem Teknologi Informasi*. Andi Offset.

Kemenkeu., 2017. Ringkasan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Laudon, Kenneth C. and Laudon Jane P., 2014. *Management Information System Managing The Digital Firm. Thirteenth Edition*. America: Pearson Education, Hall.

Martinko, M. J., and Mackey, J. D., 2019. Attribution theory: An introduction to the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 40(5): 523–527.

Meiryani, Lindawati, A. S. L., and Fauziah, S., 2019. Information Technology and Accounting Information Systems on Employee Performance. *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*, 9(1): 2925–2931.

Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia., 2019. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 39 Tahun 2012., 2012. *Permenpan RB Nomor 39 Tahun 2012 tentang budaya kerja*.

Pontoh, G.T., Amiruddin; Sriningsih, E., 2021. Determinants of Attitudes of Computer Users: an Approach to the Technology Acceptance Model and Social Cognitive Theory. *Webology*. 18(2).

Purba, R. A., Sudarso, A., and Silitonga, H. P., 2020. *Aplikasi Teknologi Informasi: Teori dan Implementasi*. Yayasan Kita Menulis.

RI, K., 2019. *Ini “Catatan” Menkeu Terhadap Pengelolaan APBD yang Kurang Optimal*. Kemenkeu.co.id.

Riyanti, Dyah Novie., 2021. Peran Budaya Organisasional Memoderasi, Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Wilayah Timur Pematang, *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol. 4 No. 1.

Saputra, A., Sudarmojo, Z., and Prpto, Y., 2017. Evaluation of Internal Control System Using COSO Framework. *International Journal of Engineering and Emerging Technology*, x(x).

Sari, D. R., Jonathan, L. C. A. R., and Latif, I. N., 2016. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomi*, 2(1): 1–6.

Satia, Siti Sakinah Makatita, Kartini & Sri Sundari., 2022. The Effect of Good

- Governance and Internal Control Systems on the Performance of Local Governments with Leadership Styles as Moderating Variables (Empirical Study on SKPD South Buton Regency). *International Journal of Research and Review* Vol. 9; Issue: 1; January 2022.
- Sayekti, F., & Putarta, P., 2016. Penerapan Technology Acceptance Model (TAM) dalam Pengujian Model Penerimaan Sistem Informasi Keuangan Daerah. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(3): 196–209.
- Setiawan, A., 2017. *Penerapan Modifikasi Technology Acceptance Model (TAM) dalam e-Bussines*. 10(2): 171–186.
- Simarmata, J., 2016. Politik Hukum Restrukturisasi Pembentukan Perangkat Daerah Pasca Reformasi (Sekilas Tanggapan Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah). *Legislasi Indonesia*, 13(4): 347–358.
- Sugiyono., 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Suryani, N. K., 2018. *Kinerja Organisasi*. Deepublish.
- Tasya, Aspiranti., 2022. Manajemen budaya organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*. Vol 19, No 01.
- Trung, T., 2020. *The effect of internal control on the performance of Vietnamese construction enterprises Tran Trung Tuan*. 6, 781–786.
- Welly., 2021. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(1): 133–145.
- Wibawa, I & Putra. (2018). Pengembangan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi di Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Bening Badung Bali) *E-Jurnal Manajemen Unud*. 7(6).
- Widanengsih, E., 2021. Technology Acceptance Model to Measure Customer's Interest to Use Mobile Banking. *Journal of Industrial Engineering*, 2(1): 73– 82.
- Wiguna, A. H., Wahyuni, A., and Atmadja, A. T., 2016. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi pada PDAM Kabupaten Buleleng dengan Moderasi Budaya Tri Hita Karana sebagai Dimensi Budaya Organisasi. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 1(2): 1–12.
- Yeng, S. K., Jusoh, M. S., & Ishak, N. A., 2018. The Impact of Total Quality Management (TQM) on Competitive Advantage: A Conceptual Mixed Method Study in The Malaysia Luxury hotel Industries. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(2):1–9.
- Yucel, S., 2017. The Past, Present and Future of Structural Contingency Theory. *Researchgate*, 2(1): 1–49.

LAMPIRAN 1

PETA TEORI

No.	Penulis / Topik / Judul Buku / Artikel	Tujuan Penelitian / Penulisan Buku / Artikel	Konsep / Teori / Hipotesis	Variabel Penelitian / Teknik Analisis	Hasil Penelitian / Isi Buku	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
1.	<p>Khuzaeni, M.S. Idrus, Djumahir, Solimun (2013)</p> <p><i>The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia</i></p>	<p>Untuk mengukur dan menjelaskan pengaruh budaya kerja, stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kas Negara Kantor Jakarta.</p>	<p>Budaya kerja secara praktis terkandung beberapa definisi tentang pola nilai, sikap, perilaku, niat dan hasil kerja, termasuk segala instrumen, sistem kerja, teknologi dan bahasa yang digunakan</p>	<p>1. Budaya kerja 2. Stress kerja 3. Kepuasan kerja 4. Kinerja pegawai</p> <p>Teknik analisis data yang digunakan yaitu <i>Partial Least Square (PLS)</i> dengan bantuan program <i>Smart</i>.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.</p>	<p>Tidak memiliki variabel stress kerja dan kepuasan, sedangkan penulis menjadikan variabel budaya sebagai variabel moderasi.</p>	<p>Memiliki variable dependen yang sama dan teknik analisis data menggunakan PLS.</p>
2.	<p>Putu Adhitya Hari Wiguna, Made Arie Wahyuni, Anantawikrama Tungga Atmadja</p>	<p>1. Untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p>Sistem pengendalian internal adalah segala sesuatu meliputi struktur organisasi, semua</p>	<p>1. Sistem informasi akuntansi 2. Pengendalian internal</p>	<p>1. Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p>Menggunakan sistem informasi akuntansi sedangkan penulis</p>	<p>Sama-sama membahas Sistem pengendalian internal dan kinerja organisasi.</p>

	<p>(2016)</p> <p>Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi pada PDAM Kabupaten Buleleng dengan Moderasi Budaya Tri Hita Karana Sebagai Dimensi Budaya Organisasi</p>	<p>2. Untuk mengetahui apakah sistem pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PDAM Kabupaten Buleleng.</p> <p>3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PDAM Kabupaten Buleleng</p> <p>4. Untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PDAM Kabupaten Buleleng.</p> <p>5. Untuk mengetahui apakah sistem informasi</p>	<p>metode dan alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan dalam perusahaan dengan tujuan menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian data akuntansi, mendorong efisiensi, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.</p>	<p>3. Komite organisasi</p> <p>4. Kinerja</p> <p>5. Budaya Tri Hita Karana</p> <p>Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan moderated regression analysis dengan menggunakan program SPSS versi 16.0.</p>	<p>terhadap kinerja organisasi.</p> <p>2. Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.</p> <p>3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi</p> <p>5. Secara</p>	<p>menggunakan sistem informasi secara menyeluruh.</p>	
--	---	--	---	---	---	--	--

		akuntansi, sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi dengan moderasi budaya Tri Hita Karana secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PDAM Kabupaten Buleleng.			parsial sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dengan budaya Tri Hita Karana sebagai variabel moderasi.		
3.	STISNU Nusantara. (2016) SIKEU: Sistem teknologi informasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agar pembaca bisa mengerti pengertian Sistem Informasi Keuangan. 2. Pembaca mengerti bagaimana Model sistem informasi keuangan 3. Pembaca tahu apa saja macam subsistem Input dan Output pada Sistem teknologi informasi 	Sistem teknologi informasi adalah sistem informasi (subsistem dari CBIS) yang memberikan informasi kepada orang atau kelompok baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan mengenai masalah keuangan perusahaan. Informasi yang diberikan disajikan dalam bentuk laporan khusus, laporan periodik, hasil dari simulasi matematika, saran	Sistem teknologi informasi	Sistem teknologi informasi adalah sistem informasi (subsistem dari CBIS) yang memberikan informasi kepada orang atau kelompok baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan mengenai masalah keuangan perusahaan. Informasi yang diberikan disajikan dalam bentuk laporan	Hanya mengkaji peran sistem informasi, tidak melihat pengaruhnya terhadap kinerja organisasi.	Sama-sama membahas Sistem teknologi informasi.

			dari sistem pakar dan komunikasi elektronik.		khusus, laporan periodik, hasil dari simulasi matematika, saran dari sistem pakar dan komunikasi elektronik.		
4.	Bashaer Almatrooshi, Sanjay Kumar Singh dan Sherine Farouk (2016) <i>Determinants of Organizational Performance: A Proposed Framework</i>	Untuk mengumpulkan dan merangkum semua bukti empiris dari literatur yang sesuai dengan konteks penelitian ini	Kinerja organisasi menurut Cho dan Dansereau (2010) mengacu pada kinerja perusahaan dibandingkan dengan tujuan dan sasarnya. Selain itu, Tomal dan Jones (2015) mendefinisikan kinerja organisasi sebagai hasil atau keluaran aktual dari suatu organisasi yang diukur terhadap keluaran yang dimaksudkan organisasi itu.	Kinerja organisasi	Temuan penelitian ini telah dijalin bersama dalam kerangka kerja yang diusulkan untuk peran kompetensi kognitif, emosional, dan sosial pada kompetensi kepemimpinan yang pada gilirannya memengaruhi kinerja karyawan dan organisasi.	Tidak membahas kompetensi kognitif dan emosional terhadap kinerja organisasi dan karyawan. Teknik analisis data kualitatif, sedangkan penulis menggunakan kuantitatif.	Sama-sama membahas kinerja organisasi.
5.	Ming-Chih Chen, Shih-Shiunn Chen, Hung-Ming Yeh, dan Wei-Guang Tsaur (2016) <i>The Key Factors Influencing Internet Finances Services</i>	Untuk memvalidasi model penerimaan teknologi (TAM 3) secara empiris serta mengeksplorasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi perkembangan keuangan internet.	<i>Technology Acceptance Model (TAM)</i> adalah model adopsi dan penggunaan teknologi yang paling banyak digunakan. Model ini diperkenalkan dalam <i>Theory of Reasoned Action (TRA) of Belief, Attitude, Intention,</i>	<i>Internet Finances Services Satisfaction</i>	Hasil penelitian ini menemukan bahwa nasabah keuangan Taiwan memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap keamanan informasi dan lebih menyukai produk berteknologi tinggi dengan fungsi yang kompleks.	Fokus membahas model penerimaan teknologi, sedangkan penulis mengkaji pengaruh sistem informasi terhadap kinerja organisasi.	Sama-sama membahas teknologi dalam hal ini yaitu sistem informasi.

	<i>Satisfaction: An Empirical Study in Taiwan</i>		and Behavior oleh Davis et al. 1989. TAM menyarankan dua konstruksi spesifik: <i>Perceived Ease of Use</i> (PEOU) dan <i>Perceived Usefulness</i> (PU).				
6.	Adi Setiawan dan Lisa Harry Sulistiowati (2017) Penerapan Modifikasi <i>Technology Acceptance Model</i> (TAM) dalam <i>E Business</i>	Untuk mengetahui penerapan Modifikasi <i>Technology Acceptance Model</i> (TAM) dalam <i>E-Business</i>	1. <i>Perceived ease of use</i> berpengaruh terhadap <i>perceived usefulness</i> . 2. <i>Perceived ease of use</i> berpengaruh terhadap <i>behavioral intention to Use</i> . 3. <i>Perceived ease of use</i> berpengaruh terhadap <i>behavioral intention to use</i> dengan <i>perceived usefulness</i> sebagai variabel mediasi.	1. <i>Perceived ease of use</i> 2. <i>Perceived usefulness</i> 3. <i>Behavioral intention to use</i> . Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM). Adapun model yang diprediksi adalah struktur kausal antara PU, PEOU dalam membentuk ITU.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>perception of ease</i> tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap <i>use of technology</i> .	Hanya mengkaji penerapan <i>TAM</i> , tanpa melihat variabel apa yang memengaruhi teknologi.	Sama-sama menggunakan model penerimaan <i>TAM</i> .
7.	Endah Purnama Sari, Santy Setiawan dan Alif Rifky Adilah (2017) Analisis Penilaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Kota Bandung	Mengetahui pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap kinerja PNS SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) di Kota Bandung dengan variabel mediasi yaitu <i>contractibility</i> .	Pengukuran kinerja adalah proses di mana organisasi menetapkan parameter hasil untuk dicapai oleh program, investasi, dan akuisisi yang dilakukan. Proses	1. Sistem penilaian kinerja berorientasi insentif 2. Sistem penilaian kinerja berorientasi eksplorasi	1. Sistem penilaian kinerja berorientasi insentif berpengaruh terhadap kinerja PNS SKPD di Kota Bandung.	Tidak membahas system informasi sebagai variabel bebas, dan kinerjanya spesifik engukur dari insentifnya.	

	(Studi Kasus Pada Dinas Pemakaman dan Pertamanan; Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Dinas Pemuda dan Olahraga)		<p>pengukuran kinerja seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dalam meraih tujuannya. Tujuan mendasar di balik dilakukannya pengukuran adalah untuk meningkatkan kinerja secara umum.</p>	<p>3. Sistem penilaian kinerja berorientasi insentif 4. Kinerja 5. <i>Contractibility</i></p> <p>Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi moderasi (<i>Moderated Regression Analysis/MRA</i>)</p>	<p>Besarnya pengaruh kinerja berorientasi insentif terhadap kinerja PNS SKPD di Kota Bandung sebesar 7,6%.</p> <p>2. Sistem penilaian kinerja berorientasi eksplorasi tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS SKPD di Kota Bandung.</p> <p>3. Terdapat pengaruh antarsistem penilaian kinerja berorientasi insentif terhadap kinerja PNS SKPD di Kota Bandung yang dimediasi oleh variabel <i>contractibility</i>. Besarnya pengaruh</p>		
--	--	--	--	---	---	--	--

					<p>penilaian kinerja berorientasi insentif yang dimediasi kontraktibilitas terhadap kinerja PNS SKPD di Kota Bandung sebesar 9,9%.</p> <p>4. Tidak terdapat pengaruh antara sistem penilaian kinerja berorientasi eksplorasi terhadap kinerja PNS SKPD di Kota Bandung yang dimediasi oleh variabel <i>contractibility</i></p>		
8.	<p>Safrida Hanum, Edi Zulfiar, dan Neo Agustina (2017)</p> <p>Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Keuangan</p>	<p>Untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal pemerintah dan pemahaman Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja keuangan.</p>	<p>Pengendalian internal yaitu Suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan pegawai yang dirancang untuk memeberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi</p>	<p>1. Sistem pengendalian internal</p> <p>2. Sistem informasi akuntansi</p> <p>3. Kinerja keuangan</p> <p>Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier</p>	<p>1. Secara parsial sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan pada Dinas dan Badan</p>	<p>Hanya fokus pada kinerja keuangan sedangkan penulis fokus pada kinerja organisasi.</p>	<p>Menggunakan variabel yang sama yaitu sistem pengendalian internal dan sistem informasi</p>

			akan dapat dirancang melalui efisiensi dan efektivitas operasi, penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya, dan ketaatan terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku.	berganda.	Pemerintah Kabupaten Aceh Utara.		
9.	Ni Kadek Suryani (2018), Kinerja Organisasi	Menjelaskan kinerja organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang tidak hanya menyajikan teori tetapi juga disampaikan hasil-hasil penelitian yang bersumber dari jurnal-jurnal penelitian.	Kinerja organisasi identik dengan keadaan keuangan organisasi. Kinerja organisasi dapat dipandang sebagai hasil dari proses yang dilakukan oleh individu-individu yang ada didalamnya berdasarkan perencanaan yang telah ditetapkan.	Kinerja organisasi	Pengukuran kinerja organisasi semakin kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian dari parapemangku kepentingan. Peningkatan maupun penurunan kinerja organisasi dapat dilihat dari hasil kerja secara keseluruhan.	Mengkaji kinerja organisasi tanpa melihat variabel apa saja yang memengaruhi.	Membahas kinerja organisasi.
10.	<i>Prihatin Tiyanto Priagung Hutomo (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi</i>	Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja organisasi, dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating Studi Empiris Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Jepara	Kinerja organisasi adalah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan kinerja organisasi secara efektif dan efisien di dalam penggunaan sumberdaya.	1. Gaya Kepemimpinan 2. Budaya organisasi 3. Motivasi kerja 4. Kinerja organisasi Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.	Kinerja organisasi adalah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan kinerja organisasi secara efektif dan efisien di dalam penggunaan sumberdaya. 1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja	Tidak membahas gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas, Budaya organisasi berperan sebagai variabel bebas, sedangkan penulis sebagai variabel moderasi	Membahas budaya dan kinerja organisasi.

					<p>organisasi.</p> <p>2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.</p> <p>3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja.</p> <p>4. Ada pengaruh moderating motivasi pada gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja</p>		
11.	<p>I Wayan Krisna Ariputra dan I.G.N. Agung Suaryana (2018)</p> <p>Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Efektivitas Penerapan SIA dan Kesesuaian Tugas dengan TI Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas dengan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai pemoderasi.</p>	<p>1. Efektivitas penerapan 78system informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Bali.</p> <p>2. Kesesuaian tugas dengan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Bali.</p> <p>3. Budaya Organisasi dapat memoderasi pengaruh efektivitas penerapan 78system</p>	<p>1. Eektivitas penerapa sistem informasi akuntansi</p> <p>2. Kesesuaian tugas dengan teknologi informasi</p> <p>3. Kinerja organisasi</p> <p>4. Budaya organisasi</p> <p>Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi moderasi.</p>	<p>Penerapan efektivitas sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas dengan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta budaya organisasi sebagai pemoderasi dapat memperkuat pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas dengan teknologi informasi</p>	<p>Membahas kinerja karyawan dan variabel yang memengaruhi, sedangkan penulis membahas kinerja organisasi.</p>	<p>Sama-sama menggunakan variabel sistem informasi dan kinerja.</p>

			informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Distribusi Bali. 4. Budaya Organisasi dapat memoderasi pengaruh kesesuaian tugas dengan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Distribusi Bali.		terhadap kinerja karyawan.		
12.	Diala Jihad Ershaid, Akilah Abdullah, dan Mudzamir Mohamed (2019) <i>Internal Control System Role in Moderating the Effect of Organizational Culture and Organizational Performance: An Empirical Evidence from Developing Economy</i>	Untuk memeriksa mekanisme pengendalian internal dan dampak moderatnya terhadap organisasi budaya dan kinerja organisasi di antara perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Yordania	Sistem pengendalian internal didefinisikan sebagai suatu proses, yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan personel lain yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai mengenai pencapaian tujuan yang berkaitan untuk operasi, pelaporan, dan kepatuhan.	1. Budaya organisasi 2. Sistem pengendalian internal 3. Kinerja organisasi Teknik analisis data menggunakan SMART PLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa system pengendalian internal memoderasi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi. Yang penting, hasil studi menunjukkan bahwa baik system pengendalian internal (lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penilaian risiko, system informasi	Tidak membahas sistem informasi terhadap kinerja organisasi	Sama-sama membahas sistem pengendalian internal dan kinerja organisasi. Teknik analisis sama-sama menggunakan PLS.

					dan komunikasi dan pemantauan) dan budaya organisasi (birokrasi, inovatif dan mendukung) memiliki efek bersama dalam mengurangi kerugian dan seringnya penutupan. Turun dari perusahaan.		
13.	Tran Trung Tuan (2020) <i>The effect of internal control on the performance of Vietnamese construction enterprises</i>	Mengeksplorasi penerapan elemen pengendalian internal untuk meningkatkan kinerja di perusahaan konstruksi Vietnam	Pengendalian internal lahir dari bidang akuntansi dan auditing. Pengendalian internal pada awalnya dipahami sebagai bentuk pengendalian akuntansi. Pengendalian internal melibatkan pemeriksaan sistem yang dilakukan oleh auditor eksternal dalam menjamin keandalan laporan keuangan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kontrol 2. Penilaian resiko 3. Informasi dan komunikasi 4. Kegiatan pengendalian Pengawasan <p>Teknik analisis menggunakan uji analisis regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara elemen pengendalian internal dengan kinerja.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan konstruksi Vietnam perlu menerapkan aspek pengendalian internal untuk meningkatkan kinerjanya.</p>	Tidak mengkaji adanya potensi variabel budaya organisasi yang memoderasi pendendalian internal terhadap kinerja organisasi.	Sama-sama membahas pengendalian internal dan kinerja organisasi/perusahaan.
14.	Yen Thi Tran dan Nguyen	Untuk memeriksa peran mediasi	1. Sistem	1. Sistem	Hasil penelitian menunjukkan	Terletak pada	Sama-sama

	<p>Phong Nguyen (2020)</p> <p><i>The impact of the performance measurement system on the organizational performance of the public sector in a transition economy: Is public accountability a missing</i></p>	<p>akuntabilitas publik dalam hubungan antara PMS dan kinerja organisasi di sektor publik Vietnam.</p>	<p>pengukuran kinerja memiliki dampak positif pada kinerja organisasi.</p> <p>2. Sistem pengukuran kinerja berdampak positif terhadap akuntabilitas publik. Akuntabilitas publik berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.</p>	<p>pengukuran kinerja.</p> <p>2. Kinerja organisasi</p> <p>3. Akuntabilitas publik</p> <p>Teknik analisis data menggunakan skala yang diadopsi dari Cavaluzza dan Ittner.</p>	<p>bahwa akuntabilitas publik sepenuhnya memediasi hubungan antara PMS dan kinerja organisasi. Hasil ini memberikan beberapa implikasi teoritis dan administratif bagi organisasi publik di Vietnam dalam menerapkan PMS untuk meningkatkan akuntabilitas publik dan kinerja organisasi.</p>	<p>Variabel independenya, penulis menggunakan sistem informasi dan pengendalian, sedangkan penelitian ini PMS dan akuntabilitas publik.</p>	<p>membahas kinerja organisasi sebagai variabel dependen.</p>
15.	<p>Redruth Nyaaba Ayimpoya, David Amoah Akolgo, Simon Akumbo Eugene Mbilla, dan Michael Kwame Gbegle (2020)</p> <p><i>Effects of Risk Assessment, Control Environment and Control Activities on</i></p>	<p>1. Menilai efek dari Lingkungan Pengendalian atas kinerja keuangan bank yang terdaftar di Ghana.</p> <p>2. Menganalisa efek dari Penilaian Risiko atas kinerja keuangan.</p> <p>3.. Menguji pengaruh Aktivitas Pengendalian terhadap kinerja keuangan.</p> <p>4. Menilai dampak dari tiga elemen pengendalian internal</p>	<p>Sistem pengendalian internal adalah sistem keuangan yang kompleks dan terintegrasi dalam mengendalikan, menjalankan usaha secara tertib dan efisien, memastikan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen, menjaga perusahaan aset, untuk mengamankan sejauh mungkin kelengkapan dan keakuratan catatan.</p>	<p>1. Lingkungan pengendalian</p> <p>2. Penilaian resiko</p> <p>3. Kegiatan pengendalian</p> <p>4. Kinerja bank</p> <p>Analisis data menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Penilaian risiko berpengaruh signifikan kuat terhadap kinerja keuangan, Lingkungan pengendalian dan Aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan lemah terhadap kinerja keuangan. Implikasi praktis dari penelitian ini</p>	<p>Membahas variabel yang memengaruhi kinerja keuangan bukan kinerja organisasi.</p>	<p>Sama-sama membahas pengendalian internal terhadap kinerja.</p>

	<i>Performance of Listed Banks in Ghana</i>	(Risiko Penilaian, Pengendalian Lingkungan dan Aktivitas Pengendalian terhadap kinerja bank.			adalah, ketika menilai kinerja bank, area risiko harus diperiksa secara kritis untuk mengurangi atau menghilangkan dampaknya terhadap kinerja bank		
16.	Annisa Nurliani Afandi, Nurul Fatimah dan Cynthia Riyanti Martana (2021) Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Organisasi dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi	Menunjukkan pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Organisasi dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi.	Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang diukur dan dinilai selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi dengan Budaya Organisasi sebagai variable Imoderasi.	1. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi 2. Kinerja Organisasi 3. Budaya Organisasi	Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi.	Tidak mengkaji variabel sistem pengendalian internal.	Sama-sama membahas pengaruh Sistem Informasi terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi.
17	Welly (2021)	Mengetahui Pengaruh Sistem Pengendalian	Sistem pengendalian internal adalah	Sistem pengendalian	Sistem pengendalian intern pemerintah	Tidak mengkaji adanya potensi	Sma-sama membahas sistem

	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Provinsi Sumatera Selatan	Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Provinsi Sumatera Selatan	sistem keuangan yang kompleks dan terintegrasi dalam mengendalikan, menjalankan usaha secara tertib dan efisien, memastikan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen, menjaga perusahaan aset, untuk mengamankan sejauh mungkin kelengkapan dan keakuratan catatan.	internal dan kinerja organisasi	berpengaruh terhadap kinerja organisasi perangkat daerah di Provinsi Sumatera Selatan.	variabel budaya organisasi yang memoderasi pendendalian internal terhadap kinerja organisasi, Serta menggunakan analisa regresi sedangkan penulis menggunakan PLS.	pengendalian terhadap kinerja organisasi.
--	--	---	---	---------------------------------	--	--	---

LAMPIRAN KUESIONER

**Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pegawai**

Dengan Hormat,

Penulis sangat mengharapkan Bapak/Ibu berkenan untuk mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban dari Bapak/Ibu akan membantu dalam penyelesaian penelitian ini yang akan diolah dan dianalisis selanjutnya. Penulis menjamin kerahasiaan dan tidak akan mengganggu atau merusak citra nama baik Bapak/Ibu atas jawabannya sesuai pada etika penelitian.

Penyebaran kuesioner ini semata-mata dilakukan untuk kepentingan penelitian dalam rangka penulisan thesis yang berjudul “Pengaruh Sistem teknologi informasi dan Aktivitas Pengendalian Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Moderasi”.

Atas bantuan dan kerjasama yang baik, penulis mengucapkan terimakasih.

Makassar, 2022

Hasriyanti

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
StatusJabatan :
PendidikanTerakhir :

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Berilah tanda (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih di lembar jawaban yang telah disediakan.
2. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan kondisi, perasaan, pendapat dan keadaan yang Bapak/Ibu alami.
3. Pernyataan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik-baiknya. Kuesioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pernyataan telah terjawab.

Keterangan :

SS :SangatSetuju
S :Setuju
N :Netral
TS :TidakSetuju
STS :Sangat Tidak Setuju

Sistem teknologi informasi (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Sistem teknologi informasi dapat membantu meningkatkan efektifitas pekerjaansaya.					
2.	Sistem teknologi informasi dapat dioperasikan denganmudah.					
3.	Dengan menggunakan sistem teknologi informasi, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah.					
4.	Saya tidak mengalami hambatan dalam mengoperasikan sistem teknologi informasi di tempat saya bekerja.					

Aktivitas Pengendalian (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Kebijakan yang di tetapkan di tempat saya bekerja efektif dalam mencegah pelanggaranperaturan.					
2	Kebijakan yang ditetapkan ditempat saya bekerja terbukti dapat mengurangi tindak pelanggaran terhadap tata tertib yang berlaku.					
3	Orang-orangyangditunjuksebagaipimpinandapat memberikan contoh kepada bawahan untuk tidak melakukanpelanggaran.					
4	Orang-orangyangditunjuksebagaipimpinandapat mengerahkan bawahannya agar tidak melakukan pelanggaran.					
5	Program kegiatan yang sudah ditetapkan oleh organisasi menjadi panduan bagi personil dalam melaksanakan tugas.					
6	Koordinasi merupakan hal yang harus dilakukan pada setiap pelaksanaantugas.					
7.	Evaluasi hasil pelaksanaan tugas selalu dilakukan ditempatsayabekerjauntukmengetahuihasilserta kendala-kendala yang terjadi selama pelaksanaan tugas.					

Kinerja Organisasi (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Tempat saya bekerja dapat membantu pemerintah dalam meraih pencapaian kinerjamakro.					
2	Dalam rangka mewujudkan pencapaian kinerja makro, organisasi tempat saya bekerja ikut melibatkan pihak-pihak yang terkait.					
3	Laporan capaian kinerja yang dibuat telah sesuai dengan indikator-indikator yang tertera dalam Permendagri No 18 tahun 2020.					
4	Laporan capaian kinerja telah memuat kinerja kunci urusan pemerintahan seperti perencanaan keuangan, kepegawaian, transparansi dan partisipasi publik.					
5	Tempat saya bekerja dapat memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan.					
6	Capaian kinerja tahun ini lebih baik daripada tahun sebelumnya.					
7.	Capaian kinerja tugas pembantuan yang dibuat oleh organisasi tempat saya bekerja dapat diterima oleh pemerintahan provinsi.					
8.	Capaian kinerja tugas pembantuan yang dibuat oleh organisasi tempat saya bekerja dapat diterima oleh pemerintahan pusat.					
9.	Laporan penerapan standar minimal memuat hasil capaian penerapan standar pelayanan minimal.					
10.	Laporan penerapan standar minimal memuat kendala penerapan standar pelayanan minimal.					
11.	Laporan penerapan standar minimal memuat ketersediaan anggaran dalam penerapan standar pelayanan minimal.					

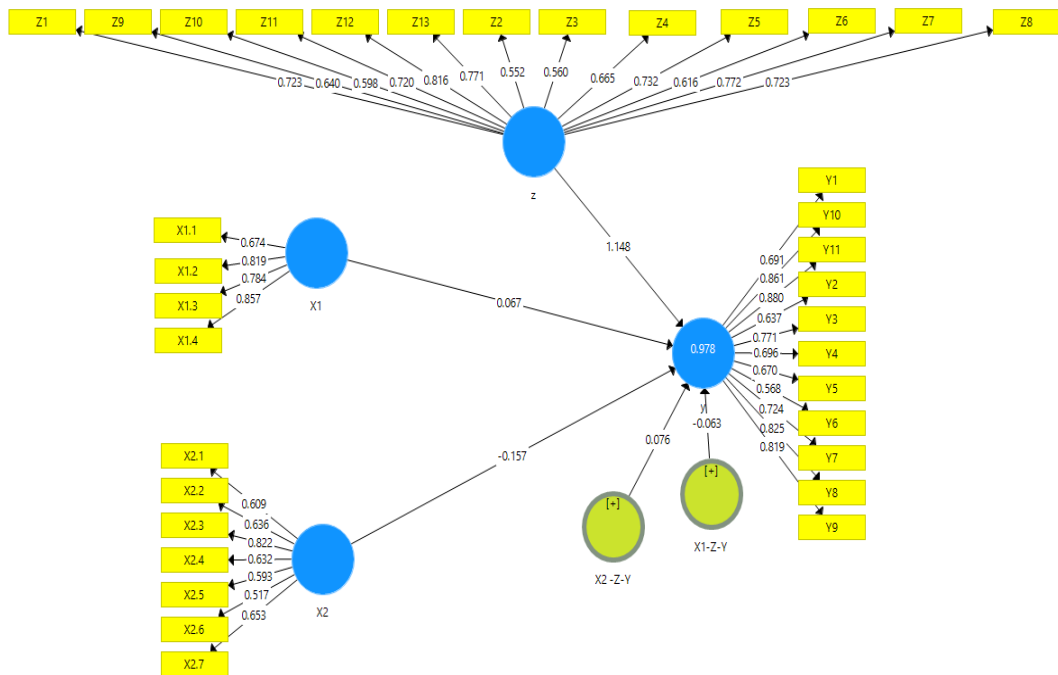
Budaya Kerja (Z)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Tanggungjawab yang harus saya pikul sebagai anggota OPD merupakan amanah yang harus saya laksanakan.					
2	Tugas utama dari seorang OPD adalah melayani masyarakat.					
3	Tugas yang diberikan kepada saya bukanlah suatu beban melainkan tanggungjawab yang harus diselesaikan dengan penuh kesungguhan.					
4	Orang-orang di tempat saya bekerja merupakan partner kerja yang perlu sayadukung.					
5	Saya merasa bahwa tempat saya bekerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.					
6	Saya merasa bahwa tugas-tugas saya harus dapat saya kerjakan dengan cepat dan tepat.					
7.	Saya merasa bahwa disaat bekerja, saya harus memanfaatkan waktu semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas-tugas.					
8.	Fasilitas yang diberikan kepada saya untuk bekerja tidak akan saya manfaatkan untuk keperluan pribadi.					
9.	Saya memanfaatkan fasilitas kerja murni hanya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab saya.					
10.	Saya merasa bersemangat dalam melaksanakan tugas.					
11.	Saya menjunjung tinggi sikap kejujuran dalam bekerja.					
12.	Saya menerapkan sikap kehati-hatian setiap kali mengambil keputusan dalam pekerjaan.					
13.	Saya tidak akan menerima uang ataupun pemberian yang bukan menjadi hak saya sebagai OPD.					

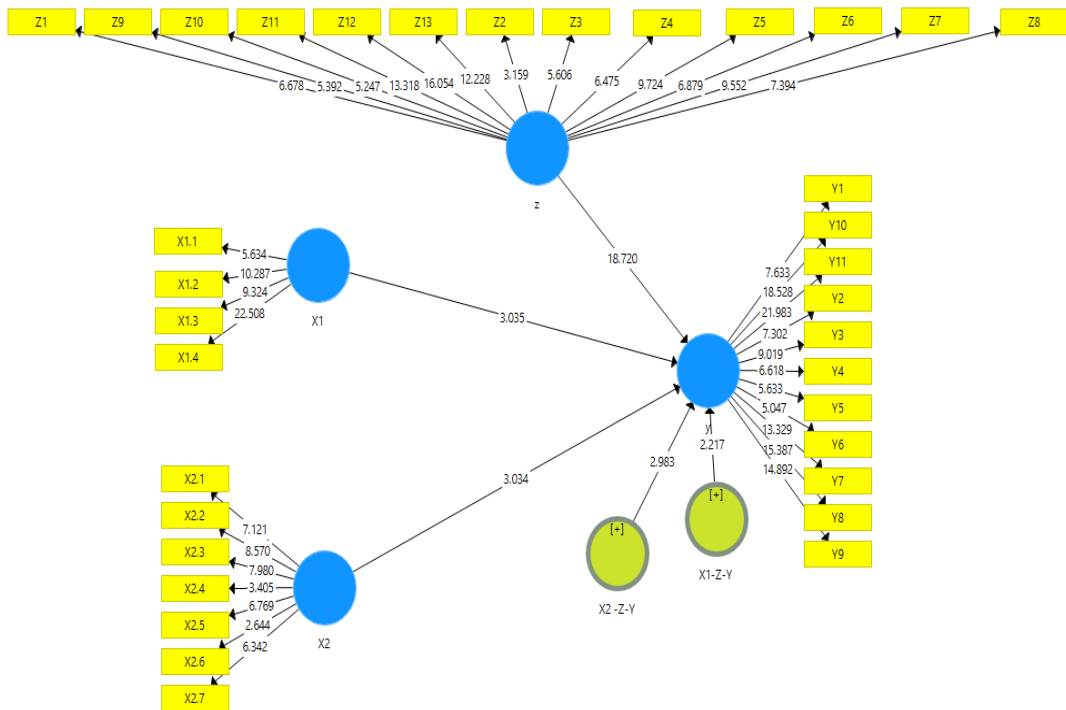
Lampiran 3

	X1	X1-Z-Y	X2	X2 -Z-Y	y	z
X1 * z		2,209				
X1.2	0,674					
X1.4	0,819					
X1.5	0,784					
X1.6	0,857					
X2 * z				2,906		
X2.1			0,609			
X2.2			0,636			
X2.3			0,822			
X2.4			0,632			
X2.5			0,593			
X2.6			0,517			
X2.7			0,653			
Y1					0,691	
Y10					0,861	
Y11					0,880	
Y2					0,637	
Y3					0,771	
Y4					0,696	
Y5					0,670	
Y6					0,568	
Y7					0,724	
Y8					0,825	
Y9					0,819	
Z1						0,723
Z10						0,640
Z11						0,598
Z12						0,720
Z13						0,816
Z14						0,771
Z2						0,552
Z3						0,560
Z5						0,665
Z6						0,732
Z7						0,616
Z8						0,772
Z9						0,723

Hasil Uji Model Pengukuran



Hasil Pengujian Hipotesis



Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,796	0,844	0,866	0,618
X1-Z-Y	1,000	1,000	1,000	1,000
X2	0,760	0,776	0,829	0,414
X2 -Z-Y	1,000	1,000	1,000	1,000
y	0,918	0,924	0,931	0,557
z	0,906	0,914	0,920	0,474

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> y	0,067	0,070	0,022	3,035	0,003
X1-Z-Y -> y	-0,063	-0,065	0,029	2,217	0,027
X2 -> y	-0,157	-0,152	0,052	3,034	0,003
X2 -Z-Y -> y	0,076	0,077	0,026	2,983	0,003
z -> y	1,148	1,141	0,061	18,720	0,000