

# PENGARUH KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA, PENGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PEMAHAMAN TENTANG PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Nurlaely Bazighoh<sup>1</sup>

Shinta Permata Sari<sup>2</sup>

*\*Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah  
Surakarta<sup>1</sup>*

*\*Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah  
Surakarta<sup>2</sup>*

*\*laely.bazighoh25@gmail.com<sup>1</sup>*

*\*Shinta.Sari@ums.ac.id<sup>2</sup>*

**ABSTRACT:** *The companies can reach their goals by empowering the employee performance. The aim of this study is to analyze the effect of compensation, work experience, accounting information systems and internal control systems on employee performance. This study is conducted at manufacturing companies in Kabupaten Batang, Jawa Tengah. The sampling technique is convenience sampling methods with 63 respondents by giving questionnaire. The data analyze using multiple linear regression analysis and the results show that accounting information systems and internal control systems have effect on employee performance. Meanwhile compensation and work experience have no effect on employee performance.*

**Keywords:** *employee performance, compensation, work experience, accounting information system, internal control systems.*

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu unit kegiatan produksi yang mengelola sumber daya ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan memperoleh keuntungan dan memuaskan kebutuhan masyarakat menurut Sumarni (1997). Pentingnya era revolusi industri 4.0 bagi suatu perusahaan adalah memberi kesempatan bagi suatu perusahaan untuk berinovasi dan juga revolusi industri mampu meningkatkan efisiensi kinerja karyawan.

Tujuan utama sebuah perusahaan adalah menjaga kelangsungan hidup, melakukan pertumbuhan serta dapat meningkatkan profitabilitas dari waktu ke waktu. Cara tercapainya tujuan perusahaan tersebut tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara melakukan pemberian

kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kaswan (2012: 145) menyatakan bahwa sistem kompensasi merupakan hal yang krusial. Kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat membantu organisasi atau perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Pengalaman kerja juga merupakan proses pembentukan keterampilan atau pengetahuan tentang metode dalam suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja merupakan salah satu dari bagian dari latihan, karena dengan latihan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Banyak maupun sedikitnya pengalaman kerja akan menunjukkan atau menentukan bagaimana kualitas seseorang dalam bekerja (Manullang, 2006:71).

Meningkatkan produktivitas kinerja menggunakan sistem informasi yang juga dapat meningkatkan daya saing dalam perkembangan di suatu organisasi maupun perusahaan yang modern. Sistem informasi akuntansi akan mempengaruhi bagaimana perusahaan merencanakan, mengatur, dan membuat keputusan kepada semua bagian di dalam perusahaan. Sistem informasi akuntansi memberikan kesempatan bagi pembisnis untuk meningkatkan efisiensi dan keefektifitasan dalam pengambilan keputusan sehingga memungkinkan perusahaan mendapatkan keunggulan kompetitif menurut Mahendra (2013 dalam Mirnasari dan Suardhika, 2018). Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal. Pengendalian internal merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan keyakinan yang cukup akan tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan pada umumnya menggunakan pengendalian internal untuk mengarahkan operasi perusahaan dan mencegah terjadinya penyalahgunaan sistem (Arsiningsih, 2015).

Suatu industri merupakan bagian dari rangkaia pembangunan jangka panjang yang bertujuan membangun industri, sehingga diharapkan dapat tumbuh dan berkembang atas kekuatan sendiri. Pentingnya perusahaan industri di Kabupaten Batang untuk membantu perekonomian daerah dan juga untuk membantu pelatihan para karyawan sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu tolak ukur keberhasilan pembangunan dapat dilihat dari pertumbuhan ekonomi, oleh karena itu sumber daya yang ada dapat dikelola secara maksimal dan dapat menciptakan lapangan usaha baru, sehingga dapat mengurangi angka pengangguran dan mengembangkan perekonomian di Kabupaten Batang.

## **2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **2.1. Teori Atribusi**

Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Lubis (2010: 90) berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*external forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan. Didalam teori atribusi diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan kinerja karyawan, karena di dalam teori atribusi sendiri

mempelajari tentang perilaku seseorang. Perilaku yang ditimbulkan seseorang tidak sama antara satu dengan lainnya dan membutuhkan penanganan yang berbeda sehingga diperlukanya teori atribusi di dalam kinerja karyawan.

## **2.2. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2010). Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas serta peranan dan tingkat motivasi seorang karyawan. Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

## **2.3. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Handoko (2011:183) melalui kompensasi, perusahaan dapat mengembangkan dan mendesain program untuk memastikan bahwa perusahaan memberi imbalan atas perilaku dan hasil kinerja karyawan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang baik dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kontribusi tersebut tentunya akan berdampak juga bagi kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh Nawa dan Kempa (2017), Vanesha dan Wardhana (2018), serta Rahmawati (2016). Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>** : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **2.4. Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang, sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam hal ini bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah merasakan keadaan yang sebenarnya Menurut Sedarmayanti (2009). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang baik dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kontribusi tersebut tentunya akan berdampak juga bagi kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dilakukan oleh Muhammad, *et al.* (2016), Ratulangi dan Soegoto (2016) serta Rahmawati (2016). Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>** : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **2.5. Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan**

Sistem informasi akuntansi adalah komponen yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi karena dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi berbagai proses organisasi, pengambilan keputusan dan kerjasama tim dalam organisasi (Williams and Sawyer, 2010:17) dalam Widhawati dan Damayanthi (2018). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi yang baik dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kontribusi tersebut tentunya akan berdampak juga bagi kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa system informasi akuntansi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dilakukan oleh Salim (2015), Mirnasari dan Suardhika (2018), Widhawati dan Damayanthi (2018). Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>** : Penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **2.5. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan**

Pengendalian internal merupakan proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Arens, 2006:412). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan pengendalian internal yang baik dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kontribusi tersebut tentunya akan berdampak juga bagi kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh Salim (2015), Binilang, *et al.* (2017). Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>4</sub>** : Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Populasi, sampel dan Data Penelitian**

Penelitian ini di desain survei dengan memberikan daftar pertanyaan berupa kuesioner kepada responden karyawan bagian keuangan di perusahaan yang ada di Kabupaten Batang. Daftar perusahaan diperoleh Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Batang. Jenis penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memberikan skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuisisioner. Dalam penelitian ini setiap item kuesioner diukur dengan *skala likert*, yaitu skala antara 1 sampai dengan 5. Skor 1 untuk “Sangat Tidak Setuju (STS)”, skor 2 untuk “Tidak Setuju (TS)”, skor 3 untuk “Netral (N)”, skor 4 untuk “Setuju (S)” dan skor 5 untuk “Sangat Setuju (SS)”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian keuangan yang ada pada perusahaan yang ada di Kabupaten Batang. Pegambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling* dan diperoleh 63 karyawan bagian keuangan dari

lima perusahaan pemanufakturan di Kabupaten Batang. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan sebelumnya dilakukan uji kualitas data dengan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas.

### **3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **3.2.1. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan menurut Bangun (2012). Adapun indikator kinerja karyawan) yaitu: 1) Jumlah Pekerjaan; 2) Kualitas Pekerjaan; 3) Ketepatan Waktu; 4.) Kehadiran; 5) Kemampuan Kerjasama.

#### **3.2.2. Kompensasi**

Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi menurut Simamora (2004:442). Adapun indikator kompensasi yaitu: 1) Upah atau Gaji; 2) Insentif; 3) Tunjangan; 4) Fasilitas.

#### **3.2.3. Pengalaman Kerja**

Menurut Siagian (2007:52) pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Adapun indikator pengalaman kerja yaitu: 1) Lama bekerja; 2) Jenis pekerjaan/jabatan yang pernah dilakukan; 3) Masa kerja pada setiap pekerjaan/jabatan yang pernah dilakukan.

#### **3.2.4. Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi**

Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu keberhasilan yang dicapai oleh sistem informasi akuntansi dalam menghasilkan informasi secara tepat waktu, akurat, dan dapat dipercaya. Menurut Susanto (2001:45) suatu sistem pengolah dokumen akuntansi yang merupakan koordinasi manajemen, alat dan metode berinteraksi secara harmonis dalam wadah organisasi yang berstruktur untuk menghasilkan informasi keuangan dan informasi akuntansi manajemen yang terstruktur pula. Adapun indikator pemakai sistem informasi akuntansi yaitu: 1) Perangkat Keras (*Hardware*); 2) Perangkat Lunak (*Software*); 3) Sumber Daya Manusia (*Brainware*); 4) Prosedur; 5) *Database*; 6) Jaringan Komunikasi (*Network*).

#### **3.2.5. Pemahaman tentang Pengendalian Internal**

Pengertian pengendalian intern menurut Romney (2015:226) Pengendalian internal (*internal control*) adalah proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian telah dicapai. Sebuah proses karena ia menyebar ke seluruh aktivitas

pengoperasian perusahaan dan merupakan bagian integral dari aktivitas manajemen. Adapun indikator pengendalian yaitu: 1) Lingkungan Pengendalian; 2) Penetapan Tujuan; 3) Identifikasi Kejadian; 4) Penilaian Risiko; 5) Aktivitas Pengendalian; 6) Informasi dan Komunikasi; 7) Pengawasan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian alat statistik regresi linier berganda mensyaratkan dilakukannya pengujian asumsi klasik. Hasil uji normalitas dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,505. Hasil tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dari taraf signifikansi dalam penelitian ini yaitu 0,05, sehingga data penelitian terdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas untuk menunjukkan nilai *value inflation factors* (VIF) antara 1,103-1,181 (dibawah 10) dan *tolerance value* antara 0,907-0,847 (dibawah 1), sehingga tidak terjadi masalah multikolinearitas pada persamaan regresi. Hasil uji heteroskedastisitas untuk kedua model dengan uji Glesjer menunjukkan nilai signifikansi dari setiap variabel penelitian diatas 0,05, sehingga tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada persamaan regresi penelitian ini. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	0,950	Tidak terjadi heterokedastisitas
Pengalaman Kerja	0,227	Tidak terjadi heterokedastisitas
Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi	0,065	Tidak terjadi heterokedastisitas
Pemahaman tentang Pengendalian Internal	0,664	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: data diolah 2019

Hasil pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	0,531	0,597	H <sub>1</sub> Ditolak
Pengalaman Kerja	0,633	0,529	H <sub>2</sub> Ditolak
Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi	3,885	0,000	H <sub>3</sub> Diterima
Pemahaman tentang Pengendalian Internal	3,174	0,002	H <sub>4</sub> Diterima

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan pengujian kompensasi menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,531 dan signifikan sebesar 0,597. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka **H<sub>1</sub> ditolak**, artinya bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini, sesuai dengan koefisien regresi positif, mampu menunjukkan bahwa tingkat kompensasi telah meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi, jumlah peningkatan kompensasi tersebut dianggap kurang signifikan. Dengan demikian, kompensasi belum mampu memberikan kontribusi yang

maksimal bagi perusahaan dan kontribusi tersebut tentunya akan berdampak juga bagi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan pada temuan Nawa dan Kempa (2017), Vanesha dan Wardhana (2018), Rahmawati (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun hasil penelitian tidak signifikan secara statistik.

Hasil pengujian pengalaman kerja menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,633 dan signifikan sebesar 0,529. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka **H<sub>2</sub> ditolak**, artinya bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa tingkat pengalaman kerja yang terbatas akan membuat karyawan terkekang dalam lingkaran hirarki sebagai pelaksana saja dan hal tersebut semakin membuat karyawan tidak mampu untuk berperan aktif, sehingga kinerja karyawan menjadi tidak baik atau cenderung turun. Hasil koefisien regresi penelitian ini menunjukkan dukungan temuan Muhammad, *et al.* (2016), Ratulangi dan Soegoto (2016) serta Rahmawati (2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian sistem informasi akuntansi menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 3,885 dan signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka **H<sub>3</sub> diterima**, artinya bahwa karyawan mampu menerapkan penggunaan Sistem Informasi Akuntansi dan memanfaatkan teknologi informasi secara efektif dan akan mampu menghasilkan informasi yang dapat diterima secara tepat waktu, akurat, dan dapat dipercaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penggunaan Sistem Informasi Akuntansi berdampak bagi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang Salim (2015), Mirnasari dan Suardhika (2018), Widhawati dan Damayanthi (2018) yang menyatakan bahwa penggunaan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian pemahaman tentang pengendalian internal menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 3,174 dan signifikan sebesar 0,002. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka **H<sub>4</sub> diterima**, artinya bahwa pemahaman tentang pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pemahaman tentang pengendalian internal yang berjalan dengan efektif dan efisien, secara optimal, akan membawa dampak yang baik pada kinerja karyawan, terutama pada karyawan bidang keuangan perusahaan, untuk menghasilkan kinerja yang semakin baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemahaman tentang pengendalian internal berdampak bagi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang Salim (2015), Binilang, *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa pemahaman tentang pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penggunaan Sistem Informasi Akuntansi dan pemahaman tentang pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya kompensasi dan pengalaman kerja mampu

meningkatkan kinerja karyawan, tetapi peningkatan jumlah kompensasi yang diterima tidak terlalu besar dan karyawan cenderung bekerja pada bidang yang sama untuk jangka waktu yang lama.

Penelitian dilakukan dengan metode survei melalui kuesioner saja, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol tingkat keberagaman informasi kinerja karyawan yang diketahui oleh responden dan penggalian data bersifat persepsi responden yang mungkin terjadi bias dengan keadaan mereka yang sebenarnya tentang tanggapan mereka terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini masih dapat dikembangkan untuk letak geografis yang berbeda dengan ketentuan standar kompensasi yang berbeda pula.

## 6. REFERENSI

- [1] Sumarni, M. 1997. *Pemasaran*. Yogyakarta: Liberty.
- [2] Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [3] Manullang, M. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- [4] Mirnasari, D. P. dan S.M.I. Suardhika. 2018. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2(1): April. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/37037>
- [5] Arsiningsih, N.I., P.G. Diatmika dan N.A. Darmawan. 2015. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan atas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal SI Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program SI*. 3(1). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/5274>
- [6] Lubis, A. I. 2010. *Akuntansi Keperilakuan*, Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- [7] Mangkunegara, A. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- [8] Handoko, T.H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- [9] Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- [10] Nawa, F. dan S. Kempa. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *AGORA*. 5 (3). <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6092>
- [11] Vanesha, F. dan A. Wardhana. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta). *e-Proceeding of Management*. 5(2): 2634-2641.
- [12] Rahmawati, H.N. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 5(4): 1-15.
- [13] Muhammad, R. S., Adolfina dan G. Lumintang. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. 4(1): 045-055.
- [14] Ratulangi, S.R., dan S.A. Soegoto. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado. *Jurnal EMBA*. 4(4): 322-333.



- [15] Widhawati, A. dan A.I. Damayanthi. 2018. Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 24(2): 1301-1327.
- [16] Salim, A. F. 2015. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dalam Mendukung Pengendalian Internal Pemberian Kredit pada PT. Bank Bukopin Cabang Manado. *Jurnal EMBA* 3(1): 1034-1043.
- [17] Mirnasari dan Suardhika. 2018. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 23(1): 567-594.
- [18] Alvin, A. Arens dkk. 2006. *Auditing dan Jasa Assurance*, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- [19] Binilang, N.N., D.D.J. Massic dan I. Ogi. 2017. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Boulevard Manado. *Jurnal EMBA* 5(2): 1433-1439.
- [20] Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [21] Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [22] Siagian, S.P. 2007. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Bina Rupa Aksara.
- [23] Susanto, A. 2013. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya.
- [24] Romney, M.B. & P.J. Steinbart. 2015. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat.