

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
SHOWROOM BENGKEL DAN SUKU CADANG AUTO2000 DAAN MOGOT
JAKARTA BARAT**

Mohammad Iman Nugroho¹, Venus F Firdaus², Abdullah Muksin³, Suhaimi Arung
Raessang⁴, Muryan Awaludin⁵

¹⁻⁴Universitas Persada Indonesia Y.A.I

¹Mohammadimannugroho@gmail.com, ²Adibetawi26@yahoo.com, ³Abdullah.muksin@upi-
yai.ac.id, ⁴Suhaimiarungr17@gmail.com, ⁵muryanawaludin1@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Keberhasilan sebuah perusahaan selama periode waktu tertentu secara langsung terkait dengan upaya karyawannya. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Objek dalam penelitian ini adalah Showroom Bengkel dan Suku Cadang Auto2000 Daan Mogot Jakarta Barat dengan responden sebanyak 39 karyawan. Teknik analisis untuk penelitian ini menggunakan alat SmartPLS 4.0. Berdasarkan analisis data, didapatkan hasil bahwa Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Performance is a very important thing and must be paid attention to by all management, both at small and large organizational levels. A company's succes over a certain period of time is directly related to the efforts of its employees. The work results achieved by an organization or employee are a form of accountability to the organization and the public. This research aims to obtain empirical evidence of the influence of internal control, accounting information systems and work motivation on employee performance. The object of this research is the Daan Mogot Auto2000 Workshop and Spare Parts Showroom, West Jakarta with 39 employees as respondents. The analysis technique for this research uses the SmartPLS 4.0 tool. Based on data analysis, the results showed that Internal Control, Accounting Information Systems, and Work Motivation had a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: Internal Control, Accounting Information Systems, Work Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Pengendalian internal sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan sepenuhnya. Tanpa pengendalian internal, tujuan perusahaan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Pengendalian internal dalam perusahaan semakin penting seiring dengan ukurannya. Secara umum, perusahaan biasanya menggunakan sistem

pengendalian internal untuk mengarahkan operasi mereka dan mencegah sistem yang salah digunakan. Pengendalian internal biasanya merupakan komponen dari semua sistem yang digunakan oleh perusahaan. COSO (The Committee Of Sponsoring Organizations Of Treadway Commission) memberikan definisi umum pengendalian

internal. Pengendalian internal control menurut COSO, pengendalian internal control dapat dianggap sebagai proses karena menembus aktivitas operasional organisasi dan merupakan bagian penting dari operasi manajemen dasar. Pengendalian internal, sebaik apapun dirancang dan dioperasikan, hanya dapat memberikan keyakinan yang memadai, bukan keinginan mutlak. Meskipun pengendalian internal yang ideal dirancang dengan baik, keberhasilannya bergantung pada persaingan dan hambatan dari pelaksanaannya, terlepas dari berbagai hambatan (Ismail & Awaludin, 2017). Pengendalian internal dan kinerja karyawan suatu perusahaan berkorelasi. Kinerja secara umum adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan yang sesuai dengan tanggung jawabnya. (Sutrisno, 2016) berpendapat bahwa kinerja seseorang dalam pekerjaannya dapat dijelaskan dengan melihat hasil dari tindakannya selama ia bekerja.

Salah satu sumber daya perusahaan yang paling berharga adalah karyawannya. Karyawan perusahaan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan, bahkan sering disebut sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan bisnis. Kekuatan tenaga kerja suatu organisasi merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan, perusahaan perlu memperhatikan dan memiliki kemampuan untuk mengelola keberadaan karyawan agar mereka dapat ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Pendidikan, pelatihan, kompensasi yang sesuai, tempat kerja yang aman, dan kepemimpinan yang inspiratif adalah beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan menjadi tidak puas dan kecewa dengan hasil yang

dihasilkan perusahaan, yang mengarah pada perilaku tidak etis. Pengelolaan yang baik diperlukan untuk membangun sumber daya manusia yang handal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan perusahaan dipengaruhi oleh pencapaian tujuan perusahaan (Awaludin & Mantik, 2023). Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas baik dari tingkat kepemimpinan maupun karyawan dengan pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna, dan sesuai dengan peraturan dan pengawasan, yang merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja, menurut Bushro (2020), didefinisikan sebagai kinerja yang sukses yang ditunjukkan oleh karyawan yang berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi tanggung jawab dan tanggung jawab mereka. Kinerja karyawan juga menunjukkan seberapa besar dan seberapa banyak kontribusi karyawan untuk perusahaan atau organisasi.

Faktor internal, seperti kinerja karyawan yang berdampak pada kualitas layanan. Seorang karyawan dapat merasa tidak termotivasi untuk bekerja, yang berdampak pada penurunan kinerja mereka. Ini dapat terjadi karena faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang buruk, ketidakterpenuhan kebutuhan, keinginan, dan harapan karyawan. Sumber daya manusia sangat penting dan dapat dianggap sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, karyawan harus dimotivasi.

Hafidzi dkk (2019:53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas karyawan. Sistem informasi

akuntansi adalah jaringan komputer dan perangkat lain yang mengubah data mentah menjadi informasi yang dapat digunakan oleh bisnis dalam proses pengambilan keputusan. Teknologi yang mengatur kegiatan sehari-hari dan membuatnya lebih mudah dan lebih efisien bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka adalah ciri khas dari industri sistem informasi Akuntansi. Pengenalan sistem informasi akuntansi telah memiliki efek yang luas pada kehidupan sehari-hari masyarakat, mulai dari mengotomatisasi tugas-tugas yang sebelumnya manual hingga mempercepat proses pembuatan laporan dan mengurangi kesalahan. Namun, seperti halnya inovasi apa pun, ada juga potensi kerugian yang perlu dipertimbangkan, perusahaan yang sudah berjalan akan melakukan segala upaya untuk mengawasi operasi sehari-hari. Untuk pengawasan bisnis yang lebih baik, kontrol internal dapat diterapkan. Tujuan dari pengendalian internal adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai atas pencapaian tujuan, sebagaimana diputuskan oleh dewan komisaris, manajemen, dan anggota staf unit bisnis lainnya. (Coso, 2013). Sistem informasi akuntansi yang efektif dan efisien menunjukkan pengendalian internal yang baik dengan menyediakan informasi yang berguna bagi manajemen dan pemangku kepentingan lainnya. (Wahyudi, 2018) berpendapat bahwa pengendalian internal adalah metode yang ditetapkan oleh dewan direksi, manajemen, dan pemangku kepentingan terkait lainnya untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai dalam tingkat keyakinan yang memadai. Karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi untuk menjalankan operasi perusahaan agar pengendalian internal berhasil diterapkan. Memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik sangat penting untuk bisnis yang sukses. Perusahaan sering kali memberikan motivasi kerja yang relatif lebih rendah daripada yang ideal. Misalnya, lamanya

waktu antara kenaikan kompensasi dan lamanya waktu bagi karyawan untuk mendapatkan tunjangan atau insentif untuk mencapai tujuan. Jelas bahwa jika perusahaan tidak mendorong karyawannya untuk berusaha, ketidaktertarikan itu akan menetes ke pekerja dan berdampak negatif pada produktivitas. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan lebih berfokus pada motivasi karyawan dalam bekerja, yang akan menginspirasi para pekerja untuk lebih produktif dan efisien dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti memilih untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Showroom Bengkel dan Suku Cadang Auto2000 Daan Mogot Jakarta Barat”**.

Rumusan Masalah

Beberapa rumusan masalah potensial untuk penelitian ini, berdasarkan identifikasi masalah di atas, adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada showroom bengkel dan suku cadang auto2000 daan mogot jakarta barat?
2. Apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada showroom bengkel dan suku cadang auto2000 daan mogot jakarta barat?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada showroom bengkel dan suku cadang auto2000 daan mogot jakarta barat?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang peneliti hadapi maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak Pengendalian Internal

- terhadap produktivitas Pada Showroom Bengkel dan Suku Cadang Auto2000 Daan Mogot Jakarta Barat.
2. Menentukan dan menganalisis dampak Sistem Informasi Akuntansi terhadap produktivitas Pada Showroom Bengkel dan Suku Cadang Auto2000 Daan Mogot Jakarta Barat.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

A. Teori Agensi (Agency Theory)

Teori keagenan (Ramadona, 2016) mengacu pada perjanjian yang dibuat oleh anggota perusahaan. Teori ini memberikan penjelasan tentang memaksakan hubungan antara kelompok dan pemantauan berbagai jenis biaya. Satu pihak atau lebih (prinsipal) masuk ke dalam hubungan keagenan untuk meminta pihak lain (agen) bertindak atas nama mereka dan membuat keputusan atas nama prinsipal. (Ichsan, 2013). Jika prinsipal dan agen bekerja untuk mencapai tujuan yang sama, agen akan bersedia melakukan apa pun yang diminta oleh prinsipal.

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang membuat investor yakin karena mereka percaya bahwa baik pemimpin maupun staf akan menghasilkan keuntungan dan tidak akan melakukan kecurangan, seperti mengambil bukan hak milik mereka, memanipulasi laporan keuangan, atau penggelapan investasi ke berbagai proyek yang tidak menguntungkan. Meminimalkan konflik keagenan pengendalian internal adalah cara yang efektif untuk menghindarinya.

Dianggap bahwa dengan mengawasi sistem pengendalian internal yang efisien, masalah keagenan dapat dikurangi. Karena perilaku oportunistik manajer dan kecenderungan untuk menyembunyikan informasi untuk kepentingan pribadi mereka, transparansi perusahaan dapat

3. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak dari motivasi di tempat kerja terhadap produktivitas Pada Showroom Bengkel dan Suku Cadang Auto2000 Daan Mogot Jakarta Barat.

meningkat. Singkatnya, kinerja perusahaan diharapkan dapat meningkat dan tujuan perusahaan diharapkan dapat terwujud sebagai hasil dari kombinasi kinerja karyawan yang baik dan pengendalian internal yang efektif.

B. Pengendalian Internal

Pengertian pengendalian Internal menurut Committee of Sponsoring Organization of The Treadway Commission (COSO), sistem pengendalian internal merupakan suatu proses yang melibatkan dewan komisaris, manajemen, dan personil lain, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga tujuan yaitu efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Manajemen merasa bahwa kemampuan mereka semakin terbatas karena perusahaan semakin berkembang dan semakin kompleks. Untuk mencapai hal ini, manajemen memerlukan alat yang dikenal sebagai pengendalian internal, yang dapat membantu meningkatkan fungsi pengawasan. Menurut Mulyadi (2017), pengendalian internal adalah “sistem, proses, dan prosedur yang ditetapkan dalam suatu organisasi untuk menjaga aset, meningkatkan efektivitas, dan memastikan bahwa kebijakan manajemen dipatuhi.” Sistem aturan dan prosedur yang diterapkan oleh manusia yang dirancang untuk memastikan keberhasilan penyelesaian beberapa tujuan yang saling berhubungan merupakan pengendalian internal.

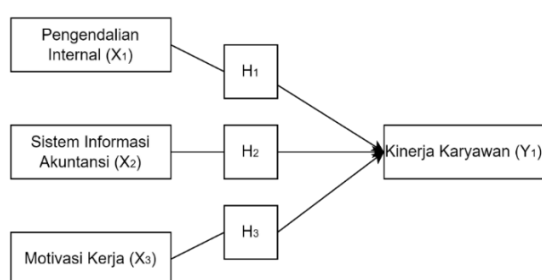
C. Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Sistem Informasi Akuntansi adalah basis data yang menyimpan dan memproses informasi keuangan dan non-keuangan tentang operasi bisnis. (Ardana, 2016). (Krismiaji., 2015) menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sistem terkomputerisasi yang digunakan untuk melacak transaksi keuangan dan menganalisis hasilnya untuk pengambilan keputusan manajerial.

Dari pengertian sistem informasi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sekumpulan subsistem atau komponen baik berupa fisik ataupun nonfisik yang saling berkaitan dalam mengelola data-data keuangan sehingga menjadi informasi keuangan yang diperlukan oleh pihak yang memiliki kepentingan yang akan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan serta pengendalian di dalam suatu organisasi atau perusahaan (Puspitawati, 2021).

D. Motivasi Kerja

Pekerjaan Tingkat motivasi seseorang menentukan sejauh mana ia akan mengerahkan upaya untuk mencapai tujuan bersama dan kualitas upaya tersebut.



A. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Dalam artikel Taradipa (2017) yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Bank Panin Tbk Cabang Kendari”, ditemukan bahwa faktor pengendalian

(Andika, 2019) berpendapat bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh factor-faktor seperti motivasi , yang dapat didefinisikan sebagai “pendorong,” “keinginan,” “pendukung,” atau “kebutuhan” yang menggairahkan dan memotivasi individu untuk mengekang dan memuaskan dorongan mereka sendiri untuk mengambil tindakan terbaik. Hasil kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh tingkat motivasi intrinsik. Karena dalam banyak kasus, pekerja akan lebih produktif jika atasan mereka secara aktif mendorong mereka untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Sedangkan menurut (Sunyoto, 2015) Motivasi kerja adalah keadaan pikiran yang mendorong orang untuk mengambil tindakan dalam mengejar tujuan pribadi mereka.

E. Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2. Kerangka pemikiran

intern memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Terdapat pengaruh antara variabel Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Syifa Nuraini Sahadah (2022) dalam artikelnya yang berjudul “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Koperasi Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Dewi Sri Provinsi Jawa Barat)”. Menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Koperasi Dewi Sri, yang juga dikenal sebagai Koperasi Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura

Provinsi Jawa Barat, dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi. Selain itu, variabel sistem informasi akuntansi memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 59,2%. Variabel lain di luar model penelitian memberikan kontribusi sebesar 40,8%.

H2: Terdapat pengaruh antara variabel Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Rido Sanjaya pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam Disnaker Pesisir Barat” menemukan bahwa disiplin dan pelayanan yang diberikan oleh pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat, masing-masing sebesar 70,9% dan 64,5%. Masing-masing.

H3: Terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini menggunakan software olah data SmartPLS 4.0, dimana software tersebut tidak dapat menguji secara bersamaan atau simultan (H4) tetapi hanya bisa menguji secara parsial.

2.3. Metodologi Penelitian

A. Populasi dan Sample

(Sugiyono., 2019) mendeskripsikan sekelompok hal atau orang dengan kuantitas dan karakteristik yang telah ditentukan yang dipelajari untuk menarik kesimpulan tentang hal atau orang tersebut secara keseluruhan (populasi) dan menurut (Handayani, 2020), Individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau benda yang sedang dipelajari dapat dianggap sebagai bagian dari populasi yang lebih besar

karena kesamaan sifat-sifatnya. Partisipan dalam penelitian ini diambil dari tenaga kerja Pada Showroom Bengkel dan Suku Cadang Auto2000 Daan Mogot Jakarta Barat orang yang bekerja di sini.

B. Teknik pengumpulan data

Sebuah kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian kuantitatif ini. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan survei online (dibuat di Google Form) dan dibagikan kepada para partisipan:

1. Laki-laki atau perempuan
2. Status Karyawan Tetap atau Tidak Tetap
3. Berpendidikan SMK-S3
4. PLS-SEM, dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS, kemudian digunakan untuk menganalisis data uji utama yang diperoleh untuk mengevaluasi hipotesis.

C. Teknik Analisis Data

Apakah penelitian Anda tertulis atau tidak, merancang analisis data adalah langkah penting Rancangan ini dibuat sebelum data dikumpulkan atau hipotesis dibuat. Partial Least Squares (PLS) adalah teknik untuk menyelesaikan *Structural Equation Modeling* (SEM), dan akan digunakan dalam analisis statistik penelitian ini bersama dengan metode SEM lainnya untuk menarik kesimpulan tentang data yang diproses dan dianalisis. Karena memungkinkan untuk analisis rute dengan variabel laten dan memiliki fleksibilitas yang lebih besar dalam penelitian yang menjembatani teori dan data, metode ini sering digunakan oleh para peneliti dalam ilmu sosial. Karena tidak bergantung pada sejumlah besar asumsi, *Partial Least Square* (PLS) adalah pendekatan analisis yang kuat. Inilah cara kami menganalisis data:

1. Statistik Deskriptif

Penulis menangani manajemen data dalam penelitian ini dengan mengevaluasi kuesioner *Skala Likert* yang diberikan kepada para peserta. *Skala Likert* akan digunakan untuk mengevaluasi jawaban dari para responden. Tabel di bawah ini menampilkan beberapa kemungkinan jawaban:

Ketentuan Instrumen Pengukuran Penelitian

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RG)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Statistik Inferensial

Analisis inferensial ini menggunakan strategi pengambilan data yang didasarkan pada pendekatan pemodelan persamaan struktural (SEM) yang diimplementasikan pada perangkat lunak SmartPLS 4.0 untuk menguji korelasi antara variabel endogen tunggal dan variabel eksogen. Dua metode SEM yang paling umum adalah SEM berbasis kovarians *Covariance-Based SEM* (CB-SEM) dan *Partial Least Squares SEM* (PLS-SEM). Untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara konstruk, menilai kelayakan model, dan mengujinya menggunakan data empiris, pemodelan persamaan struktural berbasis konstruk (CB-SEM) mengestimasi model struktural berdasarkan studi teoretis yang menyeluruh. Sementara itu, PLS-SEM adalah upaya untuk memverifikasi teori dan menjelaskan pertanyaan apakah variabel laten berhubungan atau tidak.

Variabel laten (yang tidak dapat diukur secara langsung) dijelaskan oleh indikator-indikator dalam pendekatan PLS-SEM (Ghozali, 2016).

3. Uji Instrumen

Kuesioner sering digunakan dalam penelitian sebagai skala metrik. Kriteria kuesioner yang baik salah satunya memenuhi validitas dan reabilitas.

a. Uji Validitas

- 1) **Validitas Konvergen** (*Convergent Validity*)
- 2) *Discriminant Validity*
- 3) *Construct Reliability and Validity*

b. Uji Reabilitas

- 1) *Composite Reliability*
- 2) *Cronbach's Alpha*

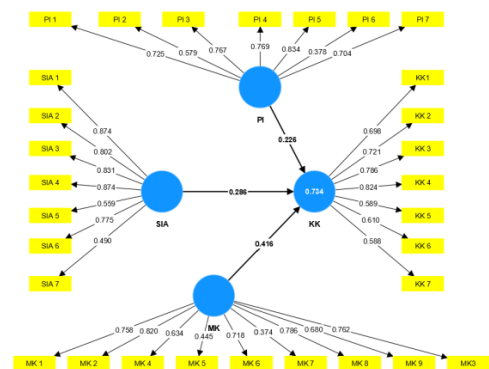
c. Model Struktural atau Inner Model

- 1) *R-Square*
- 2) *F-Square*
- 3) *Two-tailed (Uji Signifikan)*
- 4) *Goodness of Fit Index (GoF)*

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar 3.1

Hasil Pengolahan Data Tahap I



Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

1. Outer Model

a) Convergent Validity

Pengolahan data mencakup 30 pernyataan berikut berdasarkan 4 variabel:

Tabel 3.1 Loading Factor I

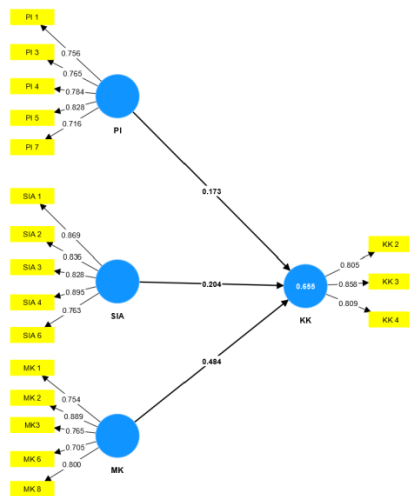
<i>Variabel</i>	Indikator	Loading Factor	Rule Of Thumb	Kesimpulan
<i>Pengendalian Internal (X1)</i>	PI 1	0.725	0.700	Valid
	PI 2	0.579	0.700	Tidak Valid
	PI 3	0.767	0.700	Valid
	PI 4	0.769	0.700	Valid
	PI 5	0.834	0.700	Valid
	PI 6	0.378	0.700	Tidak Valid
	PI 7	0.704	0.700	Valid
<i>Sistem Informasi Akuntansi (X2)</i>	SIA 1	0.874	0.700	Valid
	SIA 2	0.802	0.700	Valid
	SIA 3	0.831	0.700	Valid
	SIA 4	0.874	0.700	Valid
	SIA 5	0.559	0.700	Tidak Valid
	SIA 6	0.775	0.700	Valid
	SIA 7	0.490	0.700	Tidak Valid
<i>Motivasi Kerja (X3)</i>	MK 1	0.758	0.700	Valid
	MK 2	0.820	0.700	Valid
	MK 3	0.762	0.700	Valid
	MK 4	0.634	0.700	Tidak Valid
	MK 5	0.445	0.700	Tidak Valid
	MK 6	0.718	0.700	Valid
	MK 7	0.374	0.700	Tidak Valid
	MK 8	0.786	0.700	Valid
	MK 9	0.680	0.700	Tidak Valid
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	KK 1	0.698	0.700	Tidak Valid
	KK 2	0.721	0.700	Valid
	KK 3	0.786	0.700	Valid
	KK 4	0.824	0.700	Valid
	KK 5	0.589	0.700	Tidak Valid
	KK 6	0.610	0.700	Tidak Valid
	KK 7	0.588	0.700	Tidak Valid

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Dari pengolahan data awal dengan menggunakan variabel Pengendalian Internal, terlihat bahwa X1.2 dan X1.6 merupakan indikator tidak valid (0.7), sedangkan sisanya semua valid (>0.7). dalam variabel Sistem Informasi Akuntansi, hanya X2.5 dan X2.7 merupakan indikator tidak valid (0.7), sedangkan sisanya semua valid (.0.7). dalam variabel Motivasi Kerja X3.4,

X3.5, X3.7, X3.9 merupakan indikator tidak valid (0.7), sedangkan sisanya semua valid.

Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) terlihat bahwa Y1.1, Y1.5, Y1.6, Y1.7 merupakan indikator tidak valid (0.7), maka nilai *loading factor* 0.7 harus dihapus dari model.



Gambar 3.2 Hasil Pengolahan Data Tahap II
 Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Tabel 3.2. Loading Factor II

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule Of Thumb	Kesimpulan
<i>Pengendalian Internal (X1)</i>	PI 1	0.725	0.700	Valid
	PI 3	0.767	0.700	Valid
	PI 4	0.769	0.700	Valid
	PI 5	0.834	0.700	Valid
	PI 7	0.704	0.700	Valid
<i>Sistem Informasi Akuntansi (X2)</i>	SIA 1	0.874	0.700	Valid
	SIA 2	0.802	0.700	Valid
	SIA 3	0.831	0.700	Valid
	SIA 4	0.874	0.700	Valid
	SIA 6	0.775	0.700	Valid
<i>Motivasi Kerja (X3)</i>	MK 1	0.758	0.700	Valid
	MK 2	0.820	0.700	Valid
	MK 3	0.762	0.700	Valid
	MK 6	0.718	0.700	Valid
	MK 8	0.786	0.700	Valid
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	KK 2	0.721	0.700	Valid
	KK 3	0.786	0.700	Valid
	KK 4	0.824	0.700	Valid

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Berdasarkan data pada tabel 3.2 untuk faktor Pengendalian Internal, pernyataan “Dengan adanya kegiatan evaluasi kerja memberikan pengaruh yang baik dalam peningkatan kinerja saya” memiliki nilai loading factor tertinggi yaitu sebesar 0.834. Faktor loading tertinggi (0.874) pada variabel

Sistem Informasi Akuntansi terdapat pada pernyataan “Sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat menghasilkan laporan yang tepat” dan pernyataan “Pada saat Pandemi Covid 19, sistem informasi akuntansi di perusahaan saya sangat diperlukan untuk mengelola aktivitas operasional”.

Faktor loading tertinggi (0.820) pada variabel Motivasi Kerja pada pernyataan “Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik”.

Kinerja Karyawan paling besar dimuat oleh pernyataan “Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan” dengan loading factor sebesar 0.824.

Nilai Average Variance Extracted (AVE) memberikan bukti lebih lanjut tentang validitas konvergen. Nilai > 0,5 dianggap memuaskan untuk AVE. Tabel 3.3 di bawah ini menampilkan AVE untuk evaluasi ini:

Tabel 3.3 Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
KK	0.680
MK	0.616

PI	0.594
SIA	0.705

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

b) Discriminant Validity

Kuadrat terkecil parsial dan model persamaan struktural berbasis varian lainnya biasanya menggunakan kriteria *Formell-Larcker* dan pemeriksaan *Cross Loading* untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Validitas diskriminan menggambarkan potensi indikator untuk memisahkan contoh-contoh individual dari konstruk instrumen tertentu. Validitas diskriminan suatu indikator dapat diperiksa dengan membandingkan koefisien korelasinya dengan konstruk terkait (*cross-loading*) dengan koefisien korelasinya dengan konstruk lain. Konstruksi korelasi indikator harus lebih besar daripada konstruk asosiasinya.

Table 3.4. Cross Loading

	KK	MK	PI	SIA
KK2	0.805	0.599	0.502	0.543
KK3	0.858	0.668	0.584	0.607
KK4	0.809	0.694	0.644	0.643
MK 1	0.574	0.754	0.674	0.587
MK 2	0.710	0.889	0.713	0.865
MK 3	0.662	0.765	0.562	0.612
MK 6	0.565	0.705	0.560	0.569
MK 8	0.597	0.800	0.683	0.641
PI 1	0.475	0.491	0.756	0.430
PI 3	0.410	0.630	0.765	0.508
PI 4	0.577	0.632	0.784	0.532
PI 5	0.637	0.723	0.828	0.602
PI 7	0.561	0.631	0.716	0.515
SIA 1	0.526	0.760	0.581	0.869
SIA 2	0.578	0.606	0.520	0.836
SIA 3	0.706	0.727	0.591	0.828
SIA 4	0.693	0.721	0.529	0.895
SIA 6	0.503	0.729	0.642	0.763

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Tabel menunjukkan bahwa validitas diskriminan yang baik dapat disimpulkan dari nilai *Cross Loading* juga, mengingat nilai *loading factor* lebih tinggi dari *cross loading*.

c) **Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Blok indikator yang digunakan untuk mengevaluasi konstruk adalah uji realibilitas komposit dan uji alpha *Cronbach* untuk memastikan konsistensi internal dan validitasnya.

Tabel. 3.5. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Construct	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Cronbach Alpha
KK	0.768	0.864	0.765
MK	0.850	0.889	0.842
PI	0.839	0.880	0.829
SIA	0.907	0.922	0.895

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

2. **Inner Model**

a) **R-Square**

Tabel. 3.6. Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber : Ghozali (2016)

Tabel. 3.7. R-Square

Variabel	R-Square
KK (Kinerja Karyawan)	0,655

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Nilai R-Square sebesar 0,655 pada tabel 3.6. menjelaskan 65,5% variasi atau perubahan Kinerja Karyawan

disebabkan oleh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja, sementara 34,5% terakhir dapat diberikan kepada variabel tambahan. Oleh karena itu, R-Square untuk variabel kinerja karyawan dianggap kuat.

b) **F-Square**

Tabel. 3.8. F-Square

	F-Square	Keterangan
MK -> KK	0.124	Kuat
PI -> KK	0.029	Lemah
SIA -> KK	0.035	Lemah

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Motivasi Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Pengendalian Internal dan Sistem Informasi Akuntansi memiliki dampak yang lemah.

c) **Path Coefficients**

Tabel. 3.9. Path Coefficients

	Original Sample	T-Statistics	P-Value
MK -> KK	0.484	2.081	0.038
PI -> KK	0.173	1.108	0.268
SIA -> KK	0.204	1.154	0.248

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

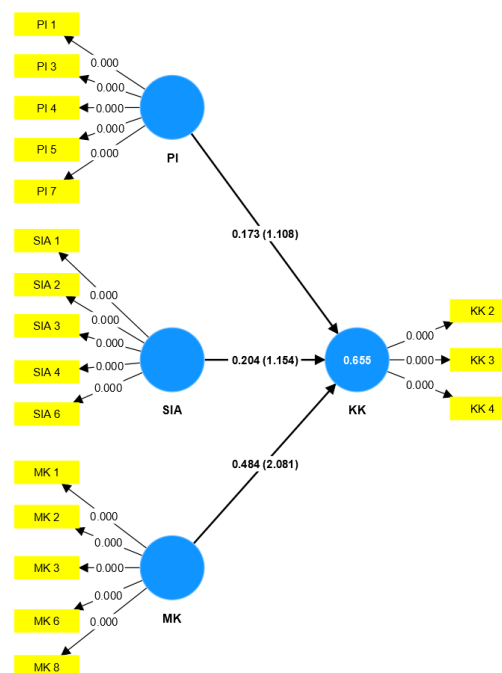
Dari tiga hipotesis 2 variabel memiliki hubungan positif dan 1 variabel memiliki hubungan negatif, hal tersebut ditunjukkan oleh angka Original Sample yang menunjukkan nilai yang positif dan negative pada hubungan antar variabel. Pentingnya hubungan antara dua variabel dapat ditentukan dengan membandingkan nilai *T-Statistic* dan *P-Value* dengan kriteria bahwa nilai *T-Statistic* harus lebih besar dari 1,96 atau *P-Value* harus lebih kecil dari 0,05. Sehingga dari ketiga hipotesis terdapat dua hubungan antar variabel yang tidak signifikan.

d) Goodness of Fit Index (GoF)

Nilai Goodness of Fit Index (GoF) yang diperoleh melalui perhitungan berikut digunakan untuk mengevaluasi model struktural SmartPLS:

$$\begin{aligned} \text{GoF} &= \sqrt{AVE} \times R^2 \\ &= \sqrt{0.648} \times 0.655^2 \\ &= 0.651 \end{aligned}$$

Nilai GoF yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model semakin membaik. Nilai GoF sebesar 0,1, 0,25, dan 0,38 menunjukkan kualitas model struktural yang buruk, sedang, dan baik secara berurutan. Analisis GoF menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kelayakan yang tinggi pada tingkat 64%, yang mendukung temuan ini.



Gambar 3.3 Uji Hipotesis

Dengan melihat perbedaan P-Value dan alpha (0,05) atau T-statistic yang berasal dari output pada SmartPLS dengan menggunakan pendekatan bootstrapping, seseorang dapat menemukan hubungan struktural antara variabel laten. Tiga hipotesis berikut menjadi dasar dari percobaan ini:

- H1 : Terdapat pengaruh Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Terdapat pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 3.10. Direct Effect (Uji Hipotesis 1)

Kriteria	Pengendalian Internal (X1)	Variabel (Y)
T-Statistik	1.108	Kinerja Karyawan
P-Values	0.268	

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Ho1 : Tidak ada pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.
Ha1 : Ada pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.

Ho1 diterima dan Ha1 ditolak karena T-Statistic adalah 1.108 < 1.96 dan nilai P-value sebesar 0.268 > 0.05 pada tabel 3.10. Hasil hipotesis ini menunjukkan bahwa

Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 3.11. Direct Effect (Uji Hipotesis 2)

Kriteria	Sistem Informasi Akuntansi (X2)	Variabel (Y)
T-Statistik	1.154	Kinerja Karyawan
P-Values	0.248	

Ho2 : Tidak ada pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.
 Ha2 : Ada pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.
 Ho2 diterima dan Ha2 ditolak karena T-Statistik adalah $1.154 < 1.96$ dan nilai P-

value sebesar $0.248 > 0.05$ pada tabel 3.11. Hal ini menjelaskan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 3.12. Direct Effect (Uji Hipotesis 3)

Kriteria	Motivasi Kerja (X3)	Variabel (Y)
T-Statistik	2.081	Kinerja Karyawan
P-Values	0.038	

Ho3 : Tidak ada pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.
 Ha3 : Ada pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.
 Ha3 diterima dan Ho3 ditolak karena T-Statistik adalah $2.081 > 1.96$ dan nilai P-

value sebesar $0.038 < 0.05$ pada tabel 3.12. Hasil hipotesis ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Hipotesis

Hipotesis		Kesimpulan
Hipotesis 1	Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.	Ditolak
Hipotesis 2	Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.	Ditolak
Hipotesis 3	Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.	Diterima

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Pembahasan Hipotesis

1. Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengendalian Internal sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat, maka digunakan uji T-statistik atau uji signifikansi parameter. Variabel

Pengendalian Internal X1 memiliki nilai sebesar 1.108 sebagaimana hasil Oleh karena itu nilai t-statistik $1.108 < 1,96$ sehingga **H1 ditolak**. Artinya, penelitian-penelitian tersebut tidak menunjukkan adanya korelasi antara Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan. Caniya Lrensa Devrin, Puji Astuti, dan Andy Kurniawan (2022)

menemukan hasil yang sama dalam penelitian mereka, menyimpulkan bahwa pengendalian internal tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Berdasarkan data yang terkumpul maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara pengendalian internal dengan kinerja karyawan pada showroom bengkel dan suku cadang auto2000 daan mogot jakarta barat.

2. Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Menerapkan T-statistik atau uji signifikansi parameter untuk menetapkan sejauh mana masing masing variabel bebas (independen), seperti Sistem Informasi Akuntansi, mempengaruhi variabel terikat (dependen), dalam hal ini Kinerja Karyawan. Oleh karena itu nilai t-statistik $1.154 < 1,96$ sehingga **H₂ ditolak**. Hal ini menandakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak menunjukkan tanda tanda penurunan produktivitas di kalangan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ridho Gilang Adiko dan Nurul Saniah (2020) yang mengindikasikan Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berdampak pada kinerja karyawan showroom bengkel dan suku cadang auto2000 daan mogot jakarta barat.

3. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji T-statistik atau disebut juga dengan uji signifikansi parameter, digunakan untuk menguji bagaimana masing-masing variabel bebas, dalam hal ini Kinerja Karyawan, mempengaruhi variabel terikat, yaitu Motivasi Kerja. Nilai dari variabel yang mengukur ketertarikan pada pekerjaan seseorang

(X3) adalah 2.081. Oleh karena itu nilai t-statistik $2.081 > 1,96$ sehingga **H₃ diterima**. Artinya penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ridho Gilang Adiko dan Nurul Saniah (2020) yang dalam hasil penelitiannya juga menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Showroom Bengkel dan Suku Cadang Auto2000 Daan Mogot Jakarta Barat.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Showroom Bengkel dan Suku Cadang Auto2000 Daan Mogot Jakarta Barat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Pengendalian Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menghasilkan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menghasilkan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menghasilkan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Pengendalian

Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk dapat dilakukan oleh peneliti selanjutnya :

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan atau dapat menambah jumlah populasi yang lebih banyak diperusahaan yang diteliti sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komperhensif mengenai pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Ditolaknya hipotesis pertama dan kedua tentang pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi disarankan pada peneliti selanjutnya untuk memodifikasi indikator variabel independennya dan mencari responden lebih banyak lagi.
- c. Perlunya dilakukan penelitian ulang pada waktu yang akan datang untuk menguji pengaruh variabel independent setelah adanya perubahan peraturan, kebijakan, dan sebagainya dari perusahaan di masa depan.

REFERENSI

- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *Jumant*, 11 (1), 189-206.
- Ardana, C. d. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta :: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Awaludin, M., & Mantik, H. (2023). Penerapan Metode Servqual Pada Skala Likert Untuk Mendapatkan Kualitas Pelayanan Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Sistem Informasi Univesitas Suryadarma*, 10(1).
- B. Romney, S. &. (2015) . *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Coso. (2013). *Internal Control - Intergrated Framework; Excutive Summary*. Durham, North California, May 2013.
- Gani, A. G., (2023). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Cash Flow Return On Assets Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2021. *Jurnal Mintra Manajemen*. 14(1)
- Gani, A. G., (2021). Pengaruh Ukuran Organisasi Dan Keterlibatan Pengguna Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Dan Pt Xyz. *Jurnal Mintra Manajemen*. 12(2)
- Gani, A. G., (2021). Sistem Pengendalian Intern Penjualan Kredit pada PT XYZ. *Jurnal Mintra Manajemen*. 12(1)
- Gani, A. G., (2020). Analisa Sistem Informasi Akuntansi Gaji Dan Upah Dalam Rangka Pengendalian Interen Pada PT. XYZ. *Jurnal Mintra Manajemen*. 11(2)
- Gani, A. G., (2020). Analisis Rasio Keuangan Untuk Menilai Kinerja Perusahaan Pada PT Unilever Indonesia Tbk Periode 2012-2016. *Jurnal Mintra Manajemen*. 11(1)
- Ghozali. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang, Jawa Tengah : Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling , Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS). Edisi 8.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair. et al. (2014). *Multivariate Data Analysis, New International Edition* New Jersey : Pearson.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*, Yogyakarta. Trussmedia Grafika.
- Hasibuan. (2013.). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas.* Jakarta :: PT. Bumi Aksara.
- Ismail, I., & Awaludin, M. (2017). *Penerapan Sistem Informasi Management Warehouse Dan Multi Outlet Berbasis Teknologi Hybrid Pada Cindy the Smiling Gift Shop Jakarta. CKI ON SPOT, 10(2).*
- Ichsan.(2013). Teori Keagenan (Agency Theory), 2013. (<https://bungrandhy.wordpress.com/2013/01/12/teori-keagenan-agency-theory/>).
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas,* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Krismiaji. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi.* Yogyakarta : Unit Penerbit dan Sekolah Tinggi Ilmu YKPN.
- Moheriono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta :: Raja Grafindo Persada.
- Muhidin, S.A. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi dengan Aplikasi Program SPSS.* Bandung :: CV Pustaka Setia.
- Mulyadi. (2017). *Sistem Akuntansi. Edisi Keempat.* Jakarta : Salemba Empat.
- Munafiah, S. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang).*
- Puspitawati, L. (2021). *Sistem Informasi Akuntansi.* Penerbit Rekayasa Sains.
- Ramadona. (2016). "Pengaruh Struktur Kepemilikan Manajerial, Struktur Kepemilikan Institusional, Ukuran Perusahaan Dan Leverage Terhadap Konservatisme Akuntansi". *JOM Fekon, Vol.3. No. 1. Hlm . 2357-2370.*
- S.P. H. M. (2013.). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta :: PT Bumi Aksara.
- Siyoto, S. d. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian.* Yogyakarta : Literasi Media Publishing.
- Sugiarto, E. (2017). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif : Skripsi dan Tesis.* Yogyakarta : Suaka Media.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung :: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif .* Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D.* Bandung : ALFABETA.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama).* Yogyakarta :: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Prenadamedia Group.
- Vincenzo. (2010). *Handbook of Partial Least Square.* Verlag Berlin Heidelberg : Springer.
- Wahyudi. (2018). *Soft Controls Aspek Humanisme Dalam Sistem Pengendalian Intern.* Yogyakarta :: Diandra Kreatif.