

Sistem Informasi Memediasi Budaya Organisasi Dan Pengendalian Intern Pada Kinerja Karyawan Bagian Keuangan PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen

Information Systems Mediating Organizational Culture and Internal Control on Employee Performance in the Finance Division of PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Sragen Regency

Handayani Tri Wijayanti¹, Aris Tri Haryanto², Septiana Novita Dewi³

STIE Atma Bhakti Surakarta¹, Universitas Dharma AUB Surakarta², Universitas Dharma AUB Surakarta³

Email: yanidiawan@yahoo.co.id¹, arisharyanto26@yahoo.co.id², septianadewi25@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris penerapan sistem informasi memediasi budaya organisasi dan pengendalian intern pada kinerja karyawan bagian keuangan PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian keuangan pada PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen sejumlah 35 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus, sehingga jumlah sampel 35 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan uji instrument yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji linieritas, analisis regresi, analisis jalur, Uji t, Uji F, Uji koefisien determinasi dan analisis korelasi. Hasil Uji Hipotesis adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap sistem informasi karyawan. Pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap sistem informasi karyawan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R² total sebesar 0,969 dapat diartikan variasi kinerja karyawan di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, pengendalian intern dan sistem informasi, sebesar 96,9% dan sisanya 3,1% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian misalnya iklim organisasi dan kemampuan manajemen. Hasil analisis jalur membuktikan bahwa sistem informasi terbukti tidak mampu memediasi budaya organisasi dan pengendalian intern terhadap kinerja.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Pengendalian Intern, Sistem Informasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze and empirically prove the application of information systems mediating organizational culture and internal control on the performance of employees in the finance department of PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Sragen Regency. The population in this study were employees of the finance department at PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Sragen Regency totaling 35 employees. The sampling technique used was saturated sampling or census, so the number of samples was 35 people. The analytical technique used is to use an instrument test which includes validity and reliability tests, linearity tests, regression analysis, path analysis, t test, F test, coefficient of determination test and correlation analysis. The result of the hypothesis test is that organizational culture has a significant effect on employee information systems. Internal control has a significant effect on employee information systems. Organizational culture has a significant effect on employee performance. Internal control has a significant effect on employee performance. Information systems have a significant effect on employee performance. The total R² value of 0.969 can be interpreted as variations in employee performance at PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Sragen Regency is explained by the variables of organizational culture, internal control and information systems, amounting to 96.9% and the remaining 3.1% is explained by other variables outside the research model such as organizational climate and management ability. The results of the path analysis prove that the information system is proven to be unable to mediate organizational culture and internal control on performance

Keywords : Organizational Culture, Internal Control, Information Systems, Employee Performance

PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia pada perusahaan berkembang sangat dibutuhkan untuk menggali kekuatan yang ada demi menyongsong era globalisasi yang semakin maju. Peran sumber daya manusia yang lebih besar dari sebelumnya sangat diperlukan untuk pertumbuhan perusahaan. Semula sumber daya manusia dipandang sebagai biaya, namun saat ini sumber daya manusia merupakan investasi yang harus ada dan syarat mutlak demi kelangsungan operasionalnya organisasi.

Kinerja PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen digunakan sebagai dasar evaluasi dan sistem itu dapat merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. (Robbins, 2012: 45). Atas dasar pengertian di atas, peneliti memandang kinerja karyawan perlu dikaji secara empiris lebih mendalam serta dihubungkan dengan beberapa variabel yang secara teoritis mempengaruhinya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Guna mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Mengingat pemimpin sebagai panutan dalam suatu organisasi, maka perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Oleh karena itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Dengan memperhatikan fungsi PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen di atas, dalam menjalankan fungsi tersebut diperlukan dukungan kinerja karyawan yang optimal, sehingga fungsi tersebut dapat dijalankan secara baik oleh setiap individu karyawan Kantor PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen. Pengendalian intern adalah suatu rancangan prosedur organisasi yang mendorong terciptanya kebijakan manajemen untuk menciptakan efisiensi operasional, melindungi aktiva, serta mencegah penyelewengan aktiva perusahaan atau organisasi. Sistem pengendalian merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem informasi akuntansi. Tanpa dukungan sistem pengendalian intern yang memadai sistem informasi tidak akan dapat menghasilkan informasi yang handal dalam pengambilan keputusan. sistem pengendalian intern ini juga digunakan untuk mengecek kesalahan-kesalahan yang terjadi sehingga dapat dikoreksi. Pengendalian intern disusun guna untuk memberikan kepastian yang layak mengenai penerapan tujuan dalam pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum peraturan yang berlaku serta efektivitas dan efisiensi operasi (Arens, 2016:76).

Sistem informasi merupakan kegiatan yang saling berhubungan satu sama lain dan saling keterkaitan tersusun secara sistematis. Sistem menurut Jogiyanto adalah Sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan. (Jogiyanto, 2017). Sistem merupakan kumpulan dari bagian-bagian atau komponen-komponen subsistem atau bagian dari sistem yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk membentuk satu kesatuan dalam menjalankan fungsi tertentu yang mempengaruhi proses dari setiap subsistem atau bagian sistem secara keseluruhan untuk mencapai satu tujuan tertentu. Sistem harus menghasilkan suatu informasi yang berguna, artinya informasi yang dihasilkan harus sesuai dengan yang dibutuhkan dan tepat waktu sehingga berguna bagi pengambil keputusan.

Kinerja karyawan PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen merupakan aktivitas kerja karyawan, yang dapat menggambarkan kualitas dan intensitas atas aktivitasnya, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tidak melanggar norma hukum, dan sesuai dengan moral dan etika, tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi kantor PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen. Beberapa faktor yang kemungkinan berperan dalam peningkatan kinerja karyawan PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen adalah pengendalian intern, budaya organisasi dan sistem informasi.

Hasibuan (2019:61) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan,

pengalaman, keunggulan dan waktu. Lebih lanjut, Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja karyawan akan baik pula. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maryanti, (2017), Kristiana & Sujana, (2017), Santoso, (2017), menunjukkan bahwa sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Silverthone (2013), Yousef (2019), Suryadinatha (2018) menunjukkan bahwa sistem informasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Kesenjangan hasil penelitian (*research gap*) antara system informasi dengan kinerja telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan antara sistem informasi terhadap kinerja karyawan merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan fenomena, landasan teori, serta teori gap dan riset gap tersebut, maka perlu diuji kembali secara empirik pengaruh sistem informasi terhadap kinerja pada Kantor PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen.

Budaya organisasi PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen dapat ditempatkan pada arah nilai (*values*) maupun norma perilaku (*behavioral norms*). Budaya organisasi PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen sebagai nilai merujuk pada segala sesuatu dalam organisasi yang dipandang sangat bernilai (*highly valued*), sedangkan sebagai norma perilaku (*behavioral norms*) budaya organisasi mengacu pada bagaimana sebaiknya elemen-elemen (anggota) organisasi berperilaku. Budaya organisasi PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen mempunyai fungsi yakni; pertama, budaya organisasi menentukan batas-batas perilaku dalam organisasi, seperti apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, persepsi tentang benar-salah, wajar dan tidak wajar, yang pantas dan tidak pantas. Kedua, budaya organisasi menumbuhkan rasa memiliki organisasi pada anggotanya, ketiga, dengan rasa memiliki tadi para anggota bersedia membuat komitmen demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan organisasi. Keempat, budaya organisasi berfungsi untuk memelihara stabilitas sosial dalam organisasi, jadi budaya organisasi menjadi pengikat dan pendorong rasa kebersamaan para anggota, dan kelima; manajemen menggunakan budaya organisasi sebagai alat pengendali perilaku bawahannya. Budaya organisasi dapat merupakan kekuatan namun dapat pula menjadi kelemahan bagi organisasi Budaya merupakan kekuatan apabila mempermudah dan memperlancar proses komunikasi, mendorong berlangsungnya proses pengambilan keputusan yang efektif, memperlancar jalannya pengawasan dan menumbuhkan semangat kerjasama serta memperbesar komitmen pada organisasi yang pada gilirannya budaya meningkatkan efisiensi organisasi melalui kinerja. Budaya organisasi dapat menjadi sumber kelemahan apabila keyakinan dan sistem nilai yang dianut tidak seirama dengan tuntutan strategi organisasi.

Molenaar (2012: 66) berpendapat bahwa bentuk kebudayaan yang muncul pada kelompok-kelompok kerja di perusahaan-perusahaan berasal dari macam-macam sumber, antara lain: dari stratifikasi kelas social asal buruh-buruh atau karyawan, dari sumber-sumber teknis dan jenis pekerjaan, iklim psikologis perusahaan sendiri yang diciptakan oleh majikan, para direktur dan manajer-manajer yang melatarbelakangi iklim kultur buruh-buruh dalam kelompok kecil yang informal. Budaya organisasi dapat ditempatkan pada arah nilai (*values*) maupun norma perilaku (*behavioral norms*). Budaya organisasi sebagai nilai merujuk pada segala sesuatu dalam organisasi yang dipandang sangat bernilai (*highly valued*), sedangkan sebagai norma perilaku (*behavioral norms*) budaya organisasi mengacu pada bagaimana sebaiknya elemen-elemen (anggota) organisasi berperilaku. (Despande dan Farley, 2019:111)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maryanti, (2017), Kristiana & Sujana, (2017), Santoso, (2017), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap sistem informasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maharani & Prita, (2015), Amelia (2013),

Maryana, (2019), Silverthone (2013), Yousef (2019), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kesenjangan hasil penelitian (*research gap*) hubungan budaya organisasi terhadap kinerja telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan fenomena, landasan teori, serta teori gap dan riset gap tersebut, maka perlu diuji kembali secara empirik pengaruh budaya organisasi terhadap sistem informasi dan kinerja pada kantor PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen.

Pengendalian intern yang dirasakan karyawan Kantor PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen, secara individual melalui perbandingan antara beban kerja dan hasil yang diperoleh karyawan apakah sesuai dengan yang diharapkan. Semakin mendekati tingkat harapan terhadap hasil yang diperoleh, pengendalian intern seorang karyawan PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen juga akan semakin tinggi. Hal ini juga tidak terlepas dari berbagai faktor dari dalam maupun dari luar pekerja. Pada dasarnya karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula. Hubungan yang akrab dan saling tolong menolong dengan teman kerja serta atasan langsung sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan pengendalian intern. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap pengendalian intern para karyawan. Pencapaian tingkat pengendalian intern yang dirasakan oleh seorang karyawan adalah kewajiban bagi seorang pemimpin. Pemberian motivasi untuk menciptakan pengendalian intern merupakan salah satu pekerjaan manajemen yang sederhana dan yang paling rumit. Sumber ketidakpuasan dapat meliputi hal-hal yang bersifat material maupun non material. Hal yang bersifat material misalnya upah rendah yang diterima, minimnya fasilitas, sedangkan hal-hal yang bersifat non material adalah penghargaan yang manusiawi, kebutuhan untuk berpartisipasi dan sebagainya yang dapat berasal dari iklim organisasi dan kepemimpinan. Pengendalian intern yang tercapai dengan baik mengakibatkan karyawan PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen akan dapat bekerja sepenuh hati, melibatkan diri secara aktif dan mengembangkan daya inovasi serta kreativitas dalam kegiatan Kantor PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen. dan pada gilirannya akan tercipta komitmen pada Kantor PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen. dan kinerja karyawan yang tinggi yang pada akhirnya akan tercapai prestasi yang tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristiana & Sujana, (2017), Santoso, (2017), Maharani & Prita, (2015), Amelia (2013), Maryana, (2019), Silverthone (2013), menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Silverthone (2013), Yousef (2019), Suryadinatha (2018) menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Arah penelitian ini memunculkan kesenjangan antara teori hubungan pengendalian intern terhadap sistem informasi maupun terhadap kinerja dengan temuan hasil penelitian (*teori gap*) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (*riset gap*) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara pengendalian intern terhadap sistem informasi dan terhadap kinerja karyawan merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan fenomena, landasan teori, serta teori gap dan riset gap tersebut, maka perlu diuji kembali secara empirik pengaruh pengendalian intern terhadap sistem informasi dan kinerja pada PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen.

Penelitian ini memfokuskan diri untuk menganalisis tingkat perilaku kinerja karyawan. Analisis kinerja ini ditinjau melalui variabel budaya organisasi, pengendalian intern dan serta variabel sistem informasional yang menjadi intervening variabel dalam penelitian ini. Pengendalian intern merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen terdiri dari budaya organisasi (X_1), pengendalian intern (X_2), sedangkan variabel intervening adalah sistem informasi (X_3/Y_1) dan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y_2).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian keuangan pada PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen sejumlah 35 karyawan. Mengingat besarnya populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi diambil semua untuk dijadikan sampel dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian sensus. (Sugiyono, 2011:96).

HASIL PENELITIAN

Tabel.1
 Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,908	2,051		-,443	,661
	Budaya Organisa	,406	,105	,430	3,886	,000
	Pengendalian In	,609	,125	,538	4,859	,000

a. Dependent Variable: Sistem Informasi

Tabel.2
 Hasil Regresi Persamaan Kedua

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,409	1,578		3,427	,002
	Budaya Organisa	,304	,097	,339	3,119	,004
	Pengendalian	,293	,127	,273	2,312	,028
	Sistem Inform	,376	,136	,397	2,775	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 3.
 Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201,736	3	67,245	63,266	,000 ^a
	Residual	32,950	31	1,063		
	Total	234,686	34			

a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien Determinasi / Varians Total

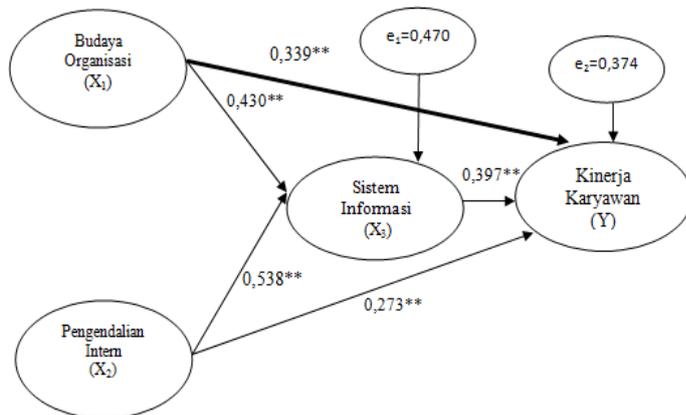
Nilai R^2 total sebesar 0,969 dapat diartikan variasi kinerja Karyawan di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, pengendalian intern dan sistem informasi, sebesar 96,9% dan sisanya 3,1% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh iklim organisasi dan kemampuan karyawan.

Tabel 4.
 Koefisien Korelasi

		Budaya Organisasi	Pengendalian Intern	Sistem Informasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,660**	,785**	,831**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35
Pengendalian Intern	Pearson Correlation	,660**	1	,822**	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35
Sistem Informasi	Pearson Correlation	,785**	,822**	1	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,831**	,823**	,888**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hubungan antar variabel dapat digambarkan dengan bagan sebagai berikut:



PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya organisasi dengan Kinerja melalui sistem informasi

Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh tidak langsung budaya organisasi melalui sistem informasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen adalah tidak efektif karena pengaruh langsung lebih besar nilainya koefisiennya dibandingkan pengaruh tidak langsung. Maka sebaiknya dalam meningkatkan kinerja lebih baik menggunakan jalur langsung.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maryanti, (2017), Kristiana & Sujana, (2017), Santoso, (2017), Maharani & Prita, (2015), Amelia (2013), Maryana, (2019), Silverthone (2013), Yousef (2019), Suryadinatha (2018) menemukan hasil dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga upaya untuk meningkatkan kinerja adalah menggunakan pengaruh langsung yaitu peningkatan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja.

Peningkatan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja secara kongkrit dilakukan dengan melihat skor uji validitas budaya organisasi terbesar, yaitu:

- Penghargaan bagi karyawan bagian keuangan yang berprestasi sudah dilakukan organisasi dengan baik.
- Setiap karyawan bagian keuangan mendapatkan keadilan yang sama.
- Pimpinan selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan bagian keuangan.

Pengaruh Pengendalian intern dengan Kinerja melalui sistem informasi

Berdasarkan analisis jalur bahwa jalur diketahui pengaruh pengendalian intern melalui sistem informasi terhadap kinerja adalah tidak efektif karena nilai koefisien pengarang langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung, Maka sebaiknya dalam meningkatkan kinerja lebih baik menggunakan jalur langsung.

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Maryanti, (2017), Kristiana & Sujana, (2017), Santoso, (2017), Maharani & Prita, (2015), Amelia (2013), Maryana, (2019), Silverthone (2013), Yousef (2019), Suryadinatha (2018). dalam penelitiannya menemukan bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga upaya untuk meningkatkan kinerja dalam menggunakan pengaruh langsung yaitu peningkatan pengendalian intern untuk meningkatkan kinerja.

Peningkatan pengendalian intern untuk meningkatkan kinerja secara kongkrit dilakukan dengan melihat skor uji validitas pengendalian intern yaitu:

- a. Meningkatkan penerapan pengendalian intern dalam setiap kegiatan operasional PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen mengurangi tingkat kecurangan.
- b. Meningkatkan Sistem pengendalian intern bertujuan untuk pengendalian intern untuk pengawasan perusahaan.
- c. Meningkatkan pemeriksaan berkala agar bertujuan untuk pemeriksaan (audit).

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil Uji Hipotesis adalah:
 - a. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap sistem informasi karyawan PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen.
 - b. Pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap sistem informasi karyawan PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen.
 - c. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen.
 - d. Pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen.
 - e. Sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen.
2. Hasil uji F diketahui besarnya nilai $F = 63,266$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama Budaya organisasi, pengendalian intern dan sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen.
3. Nilai R^2 total sebesar 0,969 dapat diartikan variasi kinerja Karyawan di PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, pengendalian intern dan sistem informasi, sebesar 96,9% dan sisanya 3,1% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh iklim organisasi dan kemampuan karyawan.
4. Hasil analisis jalur diketahui jalur langsung budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, merupakan jalur yang dominan atau efektif untuk meningkatkan kinerja.

Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian untuk meningkatkan kinerja PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen yang paling efektif melalui budaya organisasi:

1. Peningkatan budaya organisasi secara langsung dengan cara:
 - a. Penghargaan bagi karyawan bagian keuangan yang berprestasi sudah dilakukan organisasi dengan baik.
 - b. Setiap karyawan bagian keuangan mendapatkan keadilan yang sama.

- c. Pimpinan selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan bagian keuangan.
2. Meningkatkan pengendalian intern dilakukan dengan langkah diantaranya dengan cara :
 - a. Meningkatkan penerapan pengendalian intern dalam setiap kegiatan operasional PT. BPR BKK Karangmalang Perseroda Kabupaten Sragen mengurangi tingkat kecurangan.
 - b. Meningkatkan Sistem pengendalian intern bertujuan untuk pengendalian intern untuk pengawasan perusahaan.
 - c. Meningkatkan pemeriksaan berkala agar bertujuan untuk pemeriksaan (audit).
3. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya dapat menambah sampel penelitian agar hasilnya lebih maksimal atau mengganti variabel intervening agar hasilnya lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Berson (2012),” Predicting Unit Performance by assessing transformational and transactional leadership”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.88, No. 2, pp. 207-218.
- Casio, Wayne F., 2012, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worklife and Profits*, Singapore: Mc. Graw Hill International Editions.pp.68-75.
- Chen, Li Yueh, 2014. Examining The Effect of Organization Culture And Organizational Commitment, Job Satisfaction, Adan Job Performance At Small And Middle Sized Firma Of Taiwan. *Journal Of American Academy of Business*, Sep 2004, Vol. 5, pp. 432-438.
- Deshpande, R & J. Farley. 2019, “Executive Insight: Corporate culture and market orientation: Comparing Indian and Japanese firms”, *Journal of International Marketing*, Vol.7 No.4, pp.111-127.
- Dessler, Gary. 2012. *Human Resources Management*. Tenth Edition. Prentice-Hall.Inc. New Jersey
- Djarwantodan Subagyo, Pangestu, 2011: *Statistik Induktif*, Edisi: 9, Yogyakarta: BPFE
- FuadMas’ud, 2014, *Survei Diagnosis Organisasional*, Badan penerbit-Undip.
- Gorda, Anak Agung Ngurah Oka Suryadinatha (2018), Pengaruh Kualitas Manajer, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Dan Kinerja Manajer: Suatu Studi Terhadap Manajer Hotel Di Bali. <http://journal.fekon.unand.ac.id/> *Jurnal FE. Universitas Andalas*. Vol. 1 (2013) No. 1
- Kristiana & Sujana, 2017. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Kinerja Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* (Studi Kasus Pada LPD Se-Kecamatan Sukasada). *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program SI (Volume:7 No:1 Tahun 2017)*.
- Maharani & Prita, 2015. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember – Vol. 13 No. 2 Desember 2015*.
- Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Maryana, 2019. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi dan Implikasinya pada Pengendalian Internal (Survey pada 10 KPP Bandung Kanwil Jawa Barat I). *Jurnal Akuntansi Vil. 2 No.3 Hal 67-85*.
- Maryanti, 2017. Pengaruh Tehnologi Informasi dan Sistem pengendalian Intern Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *Jasa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi) Vol. 1 No. 1 (2017) Maret 2017*.
- Molenaar, Keith, 2012, *Corpoarte Culture, a Study of Firm With Outstanding Consideration Safety*. Prosesional Safety.
- Morison, 2010, How Francise Effect on Sallesperson Performance and Satisfaction. *Jurnal of Small Businee Management*. Vol. 6. Pp. 34-65.

- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. 2012, *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Scademic Press.
- Robbins, S.P. 2010. *Organizational Behavior*, 9th edition, New Jersey: Prentice-Hall
- Santoso, 2017. Pengaruh Struktur Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa Volume 2 No 1 April 2017 Hal 47-83*.
- Steers., 2010, *Organizational Culture and Leadership*, San Frasco Jossey Bass.
- Yousef D.A (2019), Organizational commitment: a mediator of the relationship behavior with job satisfaction and performance in a non western country. *Jurnal of managerial Psychology Vo.15, No. 1*