

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA  
KECIL DAN MENENGAH: PERAN MODERASI  
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : ELIZABETH FLORENCIA SANTOSA**

**NIM : 125210198**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2025**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : ELIZABETH FLORENCIA SANTOSA  
NIM 125210198  
PROGRAM/JURUSAN : SI/AKUNTANSI  
KONSENTRASI : AKUNTANSI KEUANGAN MENENGAH  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA  
KECIL DAN MENENGAH: PERAN MODERASI  
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

Jakarta, 23 Juni 2025

Dosen Pembimbing



(Elsa Imelda, S.E., Ak., M.Si., CA.)

Pembimbing Pendamping



(Emillia Sastrasasmita, S.E., M.M.)

## Pengesahan

Nama : ELIZABETH FLORENCIA SANTOSA  
NIM : 125210198  
Program Studi : AKUNTANSI BISNIS  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Kecil Dan Menengah: Peran Moderasi Sistem Informasi Akuntansi  
Title : The Impact Of Internal Control on Employee's Performance In Small And Medium - Sized Enterprises: The Moderating Role Of Accounting Information Systems

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Program Studi AKUNTANSI BISNIS Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Tarumanagara pada tanggal 09-Juli-2025.

### Tim Penguji:

1. ROUSILITA SUHENDAH, S.E., M.Si.Ak., CA.
2. ELSA IMELDA, S.E..Ak., M.Si., CA.
3. VIRIANY, S.E., Ak., M.M.CA.BKP

Yang bersangkutan dinyatakan: **LULUS.**

Pembimbing:  
ELSA IMELDA, S.E..Ak., M.Si., CA.  
NIK/NIP: 10101018



Pembimbing:  
EMILIA SASTRASASMITA, S.E., M.M  
NIK/NIP: 10108014



Jakarta, 09-Juli-2025

Ketua Program Studi



HENDRO LUKMAN, Dr. SE,MM,Akt,CPMA, CA,CPA (Aust.)

## ABSTRAK

*This study aims to examine the impact of internal control on employee performance in Small and Medium Enterprises (SMEs), with the Accounting Information System (AIS) serving as a moderating variable. The research focuses on permanent employees of Indonesian SMEs operating in the manufacturing and trade sectors that have implemented both internal control systems and AIS for at least one year. Using purposive sampling, 100 respondents were selected and surveyed using a Likert-scale questionnaire. The data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) via SmartPLS 4. The findings indicate that internal control has a significant and positive influence on employee performance. Interestingly, AIS demonstrates a negative direct effect on performance but positively moderates the relationship between internal control and employee performance. This suggests that AIS can enhance the effectiveness of internal controls when well-integrated and appropriately implemented. The study also finds that extra-organizational factors, such as external support and training, have a significant, though smaller, impact. These results offer both theoretical and practical insights, highlighting the importance of aligning technological tools with organizational control mechanisms to improve employee performance and enhance SME competitiveness.*

**Keywords:** *Internal Control, Employee Performance, Accounting Information System, SMEs*

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM), dengan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) sebagai variabel moderasi. Penelitian difokuskan pada karyawan tetap UKM di sektor manufaktur dan perdagangan di Indonesia yang telah menerapkan pengendalian internal dan SIA selama minimal satu tahun. Sebanyak 100 responden dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dan data dikumpulkan melalui kuesioner berskala *Likert*. Analisis data dilakukan dengan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menariknya, SIA menunjukkan pengaruh langsung yang negatif terhadap kinerja, namun secara signifikan memperkuat hubungan antara pengendalian internal dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa SIA dapat meningkatkan efektivitas pengendalian internal apabila diimplementasikan secara tepat. Selain itu, faktor eksternal organisasi seperti dukungan dan pelatihan juga memiliki pengaruh signifikan meskipun dalam tingkat yang lebih kecil. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis, serta menekankan pentingnya keterpaduan antara sistem teknologi dan mekanisme pengendalian dalam meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing UKM.

**Kata-Kata Utama:** Pengendalian Internal, Kinerja Karyawan, Sistem Informasi Akuntansi, UKM

## KATA PENGANTAR

Segala hormat dan syukur saya sampaikan kepada Tuhan Yesus Kristus atas penyertaan, kekuatan, dan kasih karunia-Nya yang memungkinkan saya menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Kecil Dan Menengah: Peran Moderasi Sistem Informasi Akuntansi”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara. Tidak sedikit tantangan yang dihadapi selama proses ini, namun setiap tahapan memberikan pelajaran berharga. Melalui bimbingan-Nya serta dukungan dari berbagai pihak, saya dapat menyelesaikannya dengan penuh tanggung jawab dan rasa syukur. Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prodi S1 Akuntansi Universitas Tarumanagara, atas ilmu dan fasilitas yang diberikan selama masa studi.
2. Bapak Prof. Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Hendro Lukman, S.E., M.M., Ak., CPMA., CA., CPA (Aust.), CSRS. Selaku Ketua Jurusan S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Ibu Elsa Imelda, S.E., Ak., M.Si., CA. selaku dosen pembimbing utama, yang dengan sabar membimbing, memberi arahan, dan masukan yang sangat berarti selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Emillia Sastrasasmita, S.E., M.M. atas masukan dan dukungan selama proses penyusunan.
6. Kungkung dan Popo tercinta, Mami Yulie yang rajin dan sabar mengantar kuliah setiap pagi, dan keluarga yang senantiasa memberi doa, semangat, dan dukungan secara moril maupun materiil.
7. Berbagai dukungan yang diterima dari Amberly dan Gaby Tim Streaks, Gloria teman seperjuangan bimbingan, Patricia dan Frania Group Healing, Kakak tingkat (Alumni) yang cantik-cantik, Kakak-kakak Eaglekidz GMS Central Park, Serta teman-teman terdekat lainnya.

8. Semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Saya menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, saya sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menjadi kontribusi positif bagi pengembangan ilmu di bidang terkait.

Jakarta, 25 Juni 2025

Elizabeth Florencia Santosa

## DAFTAR ISI

|                                                                    | Halaman |
|--------------------------------------------------------------------|---------|
| HALAMAN JUDUL . . . . .                                            | i       |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI . . . . .                              | ii      |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI . . . . .                               | iii     |
| ABSTRAK . . . . .                                                  | iv      |
| KATA PENGANTAR . . . . .                                           | v       |
| DAFTAR ISI . . . . .                                               | vii     |
| DAFTAR TABEL . . . . .                                             | x       |
| DAFTAR GAMBAR . . . . .                                            | xi      |
| DAFTAR LAMPIRAN . . . . .                                          | xii     |
| BAB I PENDAHULUAN . . . . .                                        | 1       |
| A. Permasalahan . . . . .                                          | 1       |
| 1. Latar Belakang Masalah . . . . .                                | 1       |
| 2. Identifikasi Masalah . . . . .                                  | 3       |
| 3. Batasan Masalah . . . . .                                       | 3       |
| 4. Rumusan Masalah . . . . .                                       | 4       |
| B. Tujuan dan Manfaat . . . . .                                    | 4       |
| 1. Tujuan . . . . .                                                | 4       |
| 2. Manfaat . . . . .                                               | 4       |
| BAB II LANDASAN TEORI . . . . .                                    | 5       |
| A. Gambaran Umum Teori . . . . .                                   | 5       |
| 1. Teori Penetapan Tujuan ( <i>Goal-Setting Theory</i> ) . . . . . | 5       |
| 2. Teori Pengendalian Internal ( <i>COSO Framework</i> ) . . . . . | 6       |
| B. Definisi Konseptual Variabel . . . . .                          | 9       |
| 1. Kinerja Karyawan . . . . .                                      | 9       |
| 2. Pengendalian Internal . . . . .                                 | 11      |
| 3. <i>Extra-Organizational Factors</i> . . . . .                   | 12      |
| 4. Sistem Informasi Akuntansi . . . . .                            | 14      |
| C. Kaitan antara Variabel-Variabel . . . . .                       | 16      |
| 1. Hubungan Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan . . . . .   | 16      |

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| 2. Hubungan <i>Extra-Organizational Factors</i> dan Kinerja      |    |
| Karyawan . . . . .                                               | 18 |
| 3. Hubungan Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja               |    |
| Karyawan . . . . .                                               | 19 |
| 4. Peran Moderasi SIA dalam Hubungan Pengendalian Internal       |    |
| dan Kinerja Karyawan. . . . .                                    | 20 |
| D. Penelitian Terdahulu . . . . .                                | 22 |
| E. Kerangka Pemikiran . . . . .                                  | 24 |
| F. Hipotesis Penelitian . . . . .                                | 26 |
| 1. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja               |    |
| Karyawan . . . . .                                               | 26 |
| 2. Pengaruh <i>Extra-Organizational Factors</i> Terhadap         |    |
| Kinerja Karyawan . . . . .                                       | 27 |
| 3. Pengaruh SIA Terhadap Kinerja Karyawan UKM . . . . .          | 28 |
| 4. Pengaruh Peran SIA Antara Hubungan Pengendalian Internal      |    |
| dan Kinerja Karyawan UKM . . . . .                               | 29 |
| BAB III METODE PENELITIAN . . . . .                              | 31 |
| A. Desain Penelitian . . . . .                                   | 31 |
| B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel . . . . . | 31 |
| C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen . . . . .             | 33 |
| D. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas . . . . .           | 35 |
| E. Analisis Data . . . . .                                       | 37 |
| F. Asumsi Analisis Data . . . . .                                | 39 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN . . . . .                 | 42 |
| A. Deskripsi Subyek Penelitian . . . . .                         | 42 |
| B. Deskripsi Obyek Penelitian . . . . .                          | 46 |
| C. Hasil Uji Asumsi Analisis Data . . . . .                      | 48 |
| 1. Uji Validitas . . . . .                                       | 48 |
| 2. Uji Reliabilitas . . . . .                                    | 56 |
| D. Hasil Analisis Data . . . . .                                 | 59 |
| 1. Uji Pengaruh ( <i>Path Coefficients</i> ) . . . . .           | 59 |

|                                  |   |   |   |   |   |   |    |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|---|----|
| 2. Model Penelitian              | . | . | . | . | . | . | 60 |
| E. Pembahasan                    | . | . | . | . | . | . | 62 |
| BAB V PENUTUP                    | . | . | . | . | . | . | 66 |
| A. Kesimpulan                    | . | . | . | . | . | . | 66 |
| B. Keterbatasan dan Saran        | . | . | . | . | . | . | 67 |
| 1. Keterbatasan Dalam Penelitian | . | . | . | . | . | . | 67 |
| 2. Saran                         | . | . | . | . | . | . | 67 |
| DAFTAR PUSTAKA                   | . | . | . | . | . | . | 69 |
| LAMPIRAN                         | . | . | . | . | . | . | 73 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP             | . | . | . | . | . | . | 77 |

## DAFTAR TABEL

|                                                                              | Halaman |
|------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu . . . . .                                    | 22      |
| Tabel 3.1. Variabel dan Objek Penelitian . . . . .                           | 34      |
| Tabel 4.1. Statistik Deskriptif Responden . . . . .                          | 42      |
| Tabel 4.2. Statistik Deskriptif Variabel . . . . .                           | 46      |
| Tabel 4.3. Uji Validitas <i>Outer Loading</i> . . . . .                      | 50      |
| Tabel 4.4. Uji Validitas <i>Average Variance Extracted</i> . . . . .         | 51      |
| Tabel 4.5. Uji Validitas <i>Cross Loading</i> . . . . .                      | 53      |
| Tabel 4.6. Uji Validitas <i>Fornell-Lacker Criterion</i> . . . . .           | 55      |
| Tabel 4.7. Uji Reliabilitas <i>Compose Reliability</i> . . . . .             | 57      |
| Tabel 4.8. Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha . . . . .                       | 58      |
| Tabel 4.9. Uji Pengaruh Variabel Laten ( <i>Path Coefficient</i> ) . . . . . | 59      |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                     | Halaman |
|-----------------------------------------------------|---------|
| Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran . . . . .            | 25      |
| Gambar 4.1. Jenis Kelamin Responden . . . . .       | 43      |
| Gambar 4.2. Usia Responden . . . . .                | 44      |
| Gambar 4.3. Pendidikan Terakhir Responden . . . . . | 44      |
| Gambar 4.4. Lama Bekerja Responden . . . . .        | 45      |
| Gambar 4.5. Model PLS-SEM . . . . .                 | 60      |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                           | Halaman |
|-------------------------------------------|---------|
| Lampiran 1 Kuesioner. . . . .             | 72      |
| Lampiran 2 Data Hasil Kuesioner . . . . . | 74      |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. PERMASALAHAN**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Kinerja karyawan memegang peranan sentral dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam konteks Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang menjadi tulang punggung perekonomian di banyak negara berkembang, termasuk Indonesia. Kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan produktivitas individu, tetapi juga berkontribusi pada efisiensi operasional dan pencapaian tujuan strategis organisasi. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis, kemampuan UKM untuk mengelola dan meningkatkan kinerja karyawannya menjadi faktor kunci dalam mempertahankan daya saing dan keberlanjutan usaha.

Menurut ISO 30414, standar internasional yang memberikan pedoman untuk pelaporan modal manusia, kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai produktivitas dan efektivitas organisasi. Standar ini menekankan pentingnya pengukuran yang kuantitatif dan transparan terhadap kontribusi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan strategis organisasi. Dengan demikian, pengelolaan kinerja karyawan yang efektif tidak hanya berdampak pada pencapaian target operasional, tetapi juga pada peningkatan nilai organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks UKM, pengendalian internal menjadi salah satu mekanisme penting dalam memastikan bahwa aktivitas operasional berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Pengendalian internal yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang transparan, akuntabel, dan minim risiko kesalahan atau kecurangan. Hal ini, pada gilirannya, dapat meningkatkan disiplin kerja, akuntabilitas individu, dan efisiensi pelaksanaan tugas, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh Alawaqleh (2021) dan Kachi *et al.* (2023) mendukung pandangan ini, dengan temuan bahwa

prosedur kontrol yang baik meningkatkan disiplin kerja, akuntabilitas individu, dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Namun, pengendalian internal belum efektif dalam memastikan peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Kemajuan teknologi informasi telah mendorong banyak UKM untuk mengadopsi Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dalam proses bisnis mereka. SIA memungkinkan organisasi untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengolah data akuntansi guna menghasilkan informasi yang relevan dalam pengambilan keputusan. Penerapan SIA yang tepat tidak hanya membantu dalam efisiensi operasional, tetapi juga dapat memperkuat sistem pengendalian internal melalui pemantauan yang lebih akurat, akses informasi yang lebih cepat, serta pengurangan risiko manipulasi data. Dalam hubungan ini, SIA dapat berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat dampak positif pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

Studi oleh Sumaryati *et al.* (2020) dan Dung Ha (2020) menunjukkan bahwa SIA yang efektif mampu mengurangi beban kerja administratif, mempercepat akses terhadap informasi keuangan dan operasional, serta mendukung ketepatan dalam pengambilan keputusan. Contohnya, karyawan bagian penjualan dapat merespons permintaan pelanggan secara cepat jika mereka memiliki akses langsung ke data stok dan histori transaksi secara real-time. Dengan demikian, SIA berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada UKM, dengan mempertimbangkan peran SIA sebagai variabel moderasi dan *extra-organizational factors* sebagai dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai variabel kontrol. Melalui pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antarvariabel ini, diharapkan UKM dapat menyusun strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi guna meningkatkan daya saing dan pencapaian tujuan bisnis secara berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam bidang

manajemen sumber daya manusia dan sistem informasi, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi pengembangan UKM di Indonesia.

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, beberapa masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

- a. Lemahnya pengendalian internal menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal di UKM
- b. Kurangnya pemanfaatan SIA melemahkan efektivitas pengendalian internal

## **3. Batasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan sistem informasi akuntansi sebagai variabel moderasi, tanpa melibatkan variabel lain seperti kepuasan kerja atau budaya organisasi. Subjek penelitian difokuskan pada UKM sektor manufaktur dan perdagangan yang telah memiliki struktur organisasi serta sistem akuntansi dasar yang terdokumentasi. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan pendekatan survei dan analisis regresi moderasi, tanpa menggunakan metode kualitatif atau teknik analisis kompleks seperti *Structural Equation Modeling* (SEM). Fokus pengukuran kinerja karyawan hanya mencakup aspek individual yang bersifat non-keuangan, sementara pengendalian internal dibatasi pada lima komponen utama sesuai kerangka dari *Committee of Sponsoring Organizations* (COSO). Dengan pembatasan ini, penelitian diharapkan lebih terarah dan mampu memberikan hasil yang relevan serta aplikatif bagi pengembangan manajemen UKM.

#### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada UKM?
- b. Bagaimana peran moderasi SIA dalam hubungan antara pengendalian internal terhadap kinerja karyawan UKM?

### **B. TUJUAN DAN MANFAAT**

#### **1. Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan UKM
- b. Mengetahui peran moderasi SIA dalam memperkuat atau melemahkan hubungan antara pengendalian internal dan kinerja karyawan UKM.

#### **2. Manfaat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis: Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori mengenai pengendalian internal dan perannya dalam meningkatkan kinerja karyawan UKM.
- b. Manfaat Praktis: Memberikan rekomendasi bagi pelaku UKM mengenai pentingnya implementasi pengendalian internal yang efektif serta pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Manfaat Akademis: Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa, terutama dalam konteks UKM di Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Ahbabi, S., Al Shamsi, S., Al Mazrouei, H., Al Ameri, M., & Al Shamsi, A. (2019). The impact of organizational culture on employee performance. *International Journal of Research in Engineering, IT and Social Sciences*, 9(3), 15–26.
- Alawaqleh, Q. A. (2023). Effect of internal control systems on employee performance in SMEs. *International Journal of Business and Management*, 18(1), 76–85.
- Aljuaid, M. M., & Sadaqa, A. S. (2020). The moderating effect of AIS on the relationship between internal control and employee performance. *Journal of Accounting and Business*, 6(2), 45–57.
- Al-Mamary, Y. H., Shamsuddin, A., & Aziati, N. (2014). *The role of information systems in supporting decision making: A case study of Yemeni oil companies*. *International Journal of Business and Technopreneurship*, 4(2), 233–248.
- Alqallaf, F., & Alajmi, J. (2020). *The impact of internal control quality on financial reporting quality: Evidence from Kuwait*. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 10(1), 327–336.
- Ambarsari, R., Kartowagiran, B., & Haryanto. (2017). Pengembangan instrumen evaluasi pembelajaran IPA berbasis pendekatan saintifik SMP. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 8(2), 137–147.
- Bakker, A. B., & de Bloom, J. (2025). Can we have fun at work and still be competent and engaged? *Current Directions in Psychological Science*, 34(2). <https://doi.org/10.1177/09637214241253558>
- Campbell, J. P. (2015). Modeling performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In N. Schmitt & S. Highhouse (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol. 12, 2nd ed., pp. 33–52). Wiley.
- Cascarino, R., & van Esch, S. (2007). *Internal auditing: An integrated approach*. Juta and Company Ltd.
- COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission). (2013). *Internal control—Integrated framework: Executive summary*. AICPA.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Dhillon, S., & Andri, A. (2018). *The effect of internal control by using COSO framework on revenue toward employee performance: A case study in public hospital of South of Tangerang, Indonesia*. *Managerial Accounting eJournal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3299235>
- Dung Ha, T. (2020). The role of accounting information systems in supporting decision-making in SMEs. *Journal of Accounting Research*, 12(3), 88–100.
- Faisol, A., Muryati, M., & Suci, R. P. (2020). Pengaruh insentif, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui semangat kerja anggota Satuan

- Perlindungan Masyarakat di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 1–15.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Grande, E. U., Estébanez, R. P., & Colomina, C. M. (2011). The impact of accounting information systems (AIS) on performance measures: Empirical evidence in Spanish SMEs. *The International Journal of Digital Accounting Research*, 11, 25–43.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Hartono, H. (2020). Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 8(2), 150–163.
- Hasri, K. N. (2018). *Pengaruh kompensasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi* (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung). Repository Universitas Lampung. <https://journals.humankinetics.com/view/journals/jsm/34/3/article-p245.xml>
- Ismail, N. A., & King, M. (2007). Factors influencing the alignment of accounting information systems in small and medium sized Malaysian manufacturing firms. *Journal of Information Systems and Small Business*, 1(1–2), 1–20.
- ISO (International Organization for Standardization). (2025). *ISO/FDIS 30414: Human resource management – Requirements and recommendations for human capital reporting and disclosure* (Final Draft International Standard, Edition 2). ISO
- Kachi, J. A., & Foroghi, D. (2023). The effect of internal control on employee performance: A case study of SMEs in Iran. *International Journal of Business and Management Invention*, 12(1), 12–20. <https://doi.org/10.31219/osf.io/xyz456>
- Latham, G. P., Borgogni, L., & Petitta, L. (2016). Goal setting and performance management in the public sector. *International Public Management Journal*, 19(4), 437–456.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2015). *New developments in goal setting and task performance*. Routledge.
- Marzuki, I. (2019). *Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. XYZ di Kabupaten Bogor)*.

- Moeller, R. R. (2013). *Executive's guide to COSO internal controls: Understanding and implementing the new framework*. John Wiley & Sons.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Napitupulu, S., Rahmatika, D. N., & Kartika, D. (2020). The role of accounting information systems in SMEs: A case study in Indonesia. *Journal of Accounting and Investment*, 21(2), 249–261.
- Nguyen, T. T., & Tuan, L. (2021). *The impact of internal control on performance of small and medium-sized enterprises in an emerging economy*. *Asia-Pacific Management Accounting Journal*. <https://doi.org/10.24191/apmaj.v16i2-13>.
- Nielsen, K. S., Cologna, V., Sahakian, M., & Hofmann, W. (2021). *The case for impact-focused environmental psychology*. *Journal of Environmental Psychology*, 74, 101559. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2021.101559>
- Nurhasanah, & Ramantha, I. M. (2018). Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(3), 2312–2338. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/37969>
- Omar, N., Azizan, N. A., & Sulaiman, S. (2016). Accounting information system effectiveness: Evidence from Malaysia. *Journal of Accounting and Business*, 1(1), 1–14.
- Paape, L., & Speklé, R. F. (2012). *The adoption and design of enterprise risk management practices: An empirical study*. *European Accounting Review*, 21(3), 533–564. <https://doi.org/10.1080/09638180.2012.661937>
- Rachmawati, R. & Nabila, F. U. (2020). *Analisis pengendalian internal berbasis COSO terhadap penilaian kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan*. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 2(2), 25–34. <https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server/article/view/YEJ-2203>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2022). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Siregar, R. H. (2018). Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 9(2), 257–271.
- Smith, A. C. T., & Stewart, B. (2020). Organizational citizenship behavior and its contextual relevance: Evidence from Minor League Baseball. *Journal of Sport Management*, 34(3), 245–259.
- Sonmez Cakir, F., & Zafe, H. (2020). An analysis of the relationship between leadership effectiveness and organizational performance: A study on Turkish public institutions. *Journal of Management and Strategy*, 11(3), 34–46. <https://doi.org/10.5430/jms.v11n3p34>
- Sumaryati, S. (2020). *Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pam Mineral Tbk* (Undergraduate thesis,

- Universitas Mercu Buana). Universitas Mercu Buana Repository.  
<http://repository.mercubuana.ac.id/id/eprint/64844>
- Umar, H. (2022). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis* (Revisi edisi ke-6). RajaGrafindo Persada.
- Vandervelde, S. D., Brazel, J. F., Jones, K. L., & Walker, P. L. (2012). *Comments by the Auditing Standards Committee of the Auditing Section of the American Accounting Association on Public Exposure Draft: Internal Control—Integrated Framework (COSO Framework)*. *Current Issues in Auditing*, 6(2), C1–C7. <https://doi.org/10.2308/CIIA-50180>
- Wardayati, S. M. (2016). *The implementation of COSO concept in “Vroom” expectancy theory on PT. UMC Suzuki Jember*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 722–729. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.081>
- Wulandari, T. R., & Nugroho, A. (2022). Peran sistem pengendalian internal dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan ritel. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 23(1), 33–45.
- Yaghoubi, N., Mahmodpour, K., Moloudi, J., & Sarayani, A. (2017). Undeniable function of performance factors on organizational accomplishment. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 20–25.