



Akuntabilitas dan Sistem Pengendalian Internal sebagai Determinan Kinerja Pegawai: Efek Moderasi Budaya Organisasi

Kathleen Asyera Risakotta^{1*}, Sri Sundari², Mediaty³

^{1*} Universitas Pattimura, Maluku, Indonesia

^{2,3} Universitas Hasanuddin, Sulawesi Selatan, Indonesia

E-mail: kathleenasyera@gmail.com ^{1*)}

sriamir_66@yahoo.com ²⁾

mediaty@unhas.ac.id ³⁾

ARTICLE INFO

Article history:
Received 15 April
2026
Received in Revised
30 April 2026
Accepted 30 Mei 2026

Keyword's :
Accountability, Internal
Control System,
Organizational Culture,
Employee Performance,
Public Sector

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of accountability, internal control systems (ISCs), and organizational culture on employee performance in the Maluku Government's Regional Apparatus Organizations (OPDs). The test results indicate that accountability (H1) has a significant positive effect on employee performance. The internal control system (H2) is also proven to have a significant effect. Organizational culture (H3) has a significant positive effect on employee performance. However, the test results show that organizational culture does not moderate the relationship between accountability and performance (H4), nor between ISCs and performance (H5). This indicates that accountability and ISCs are more dominant as technical factors than organizational culture as a moderating factor. Overall, this study confirms that accountability, ISCs, and organizational culture are important determinants of employee performance, although the moderating role of organizational culture was not significantly detected.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh akuntabilitas, sistem pengendalian internal (SPI), dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Maluku. Hasil pengujian menunjukkan bahwa akuntabilitas (H₁) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sistem pengendalian internal (H₂) juga terbukti berpengaruh signifikan. Budaya organisasi (H₃) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memoderasi hubungan antara akuntabilitas dan kinerja (H₄), maupun antara SPI dan kinerja (H₅). Hal ini mengindikasikan bahwa akuntabilitas dan SPI lebih dominan sebagai faktor teknis dibandingkan budaya organisasi sebagai faktor moderasi. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa akuntabilitas, SPI, dan budaya organisasi merupakan determinan penting kinerja pegawai, meskipun peran moderasi budaya organisasi tidak terdeteksi secara signifikan.

Expensive : Jurnal Akuntansi dan Keuangan

Website : <https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/expensive>



This is an open access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

* Corresponding author. Telp.: +6281-0000-0000; fax: +0-000-000-0000.

E-mail address: kathleenasyera@gmail.com

Peer review under responsibility of Expensive: Journal of Accounting and Finance. 2829-4807

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan cerminan efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di lingkungan pemerintahan, kualitas kinerja pegawai sangat berdampak pada mutu pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat. Walaupun dalam birokrasi, telah dilakukan upaya reformasi, namun yang masih menjadi permasalahan adalah rendahnya kinerja, kurangnya akuntabilitas, dan sistem pengendalian yang lemah, masih ditemukan di banyak instansi pemerintah daerah (Kemenpan RB, 2023).

Pegawai dituntut untuk mampu berkembang menjadi sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik, yang berdampak pada peningkatan pembangunan Masyarakat (Dharu & Wahidahwati, 2021). Akuntabilitas merupakan salah satu pilar tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Setiap tindakan yang dilakukan pegawai harus dapat dipertanggungjawabkan kepada publik maupun atasan, hal ini akan menjadi motivasi mereka untuk bekerja secara profesional dan semakin berintegritas. Semua yang dikerjakan akan berkontribusi pada meningkatkan kinerja individu maupun organisasi (Rahmatika et al., 2022; Sari & Wahyuni, 2023). Selain, akuntabilitas, sistem pengendalian internal (SPI) juga berperan dalam memberikan kerangka kerja yang terstruktur bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka. Sistem pengendalian internal merupakan proses yang dirancang dan dijalankan oleh manajemen untuk memberikan keyakinan memadai tentang tercapainya tujuan organisasi terkait keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan efektivitas serta efisiensi operasional (COSO, 2013). Penerapan SPI yang efektif dapat mencegah penyimpangan dan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 diharapkan mampu mendorong efektivitas operasional, mencegah terjadinya penyimpangan, dan meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara. Beberapa penelitian mengkonfirmasi bahwa SPI sangat efektif dalam memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah (Prasetyo & Irwandi, 2021; Widyaningsih et al., 2022).

Akuntabilitas dan SPI akan menjadi efektivitas dalam penerapannya, karena tidak dapat dilepaskan dari konteks budaya yang melingkupi organisasi tersebut. Budaya ini berasal dari kebiasaan yang dilakukan di dalam organisasi. Jika, memiliki budaya organisasi

yang kuat, yakni mencerminkan nilai-nilai integritas, kerja sama, dan berorientasi pada hasil, maka tentu akan memberikan dampak positif yang memperkuat akuntabilitas dan SPI terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, jika memiliki budaya yang lemah atau disfungsi, ini akan menjadi penghambat, walaupun mekanisme formalnya sudah berjalan dengan baik (Haryono et al., 2021; Munawaroh & Maryam, 2023).

Penelitian ini dilakukan karena adanya *gap* inkonsistensi temuan empiris. Penelitian (Sohilait et al., 2025), (Amelia & Hidajat, 2025), (Pathila & Adnan, 2023), dan (Melasari et al., 2022) menyatakan akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, penelitian oleh (Samita et al., 2026), Agustin et al. (2022), (Djuarni, 2023), dan (Putra et al., 2022) menyatakan akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian (Lubis & Revida, 2025) dan (Sohilait et al., 2025) menemukan SPI berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, (Azizah & Hidayat, 2023) dan (Putra et al., 2022) menyatakan bahwa SPI tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu, masih terdapat hasil yang tidak konsisten dan menambahkan variabel moderasi yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi menjadi sangat penting ketika nilai-nilai dan norma dalam budaya organisasi akan mendukung pentingnya pengendalian dan akuntabilitas. Budaya organisasi menjadi faktor pendorong organisasi untuk berkembang dan berdampak terhadap kinerja pegawai. Penelitian budaya organisasi banyak diposisikan sebagai variabel independen banyak diteliti. Sehingga potensi peran budaya organisasi sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara akuntabilitas dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai masih sangat terbatas untuk dieksplorasi.

Penelitian ini juga menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) sebagai alat analisis karena kemampuannya mengestimasi model jalur yang kompleks dengan jumlah sampel yang relatif kecil, serta keunggulannya dalam menangani data yang tidak harus berdistribusi normal (Hair et al., 2022). Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh akuntabilitas dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai, sekaligus mengkaji peran budaya organisasi sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Maluku.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, karena bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara empiris. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Badan Pengelolaan Kas dan Aset Daerah Provinsi Maluku yang berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh (census sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel sama dengan populasi, yaitu 53 pegawai. Metode ini dipilih karena ukuran populasi relatif kecil dan memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih akurat serta representatif. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5, yang digunakan untuk mengukur variabel akuntabilitas, sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Outer Model

Hasil evaluasi model pengukuran (*outer model*) disajikan pada Tabel 1. Seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen dengan nilai AVE > 0,50 (Hair et al., 2022). *Composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* seluruh konstruk berada di atas nilai minimum 0,70, mengindikasikan reliabilitas yang memadai.

Tabel 1. Hasil Evaluasi Outer Model

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Akuntabilitas (X ₁)	0.944	0.948	0.953	0.692
Budaya Organisasi (M)	0.975	0.976	0.977	0.598
Kinerja Pegawai (Y)	0.961	0.963	0.966	0.762
Sistem Pengendalian Internal (X ₂)	0.956	0.957	0.961	0.654

Sumber: Data di olah

Dapat dilihat bahwa pada semua variabel memiliki nilai lebih dari 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwa sehingga validitas konvergen bisa diterima. Validitas diskriminan dinilai menggunakan kriteria Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) yang direkomendasikan oleh (Henseler et al., 2015) sebagai pengganti kriteria Fornell-Larcker yang dinilai kurang sensitif.

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT berada di bawah batas 0,85, sehingga validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel 2. Discriminant Validity – HTMT Ratio

	Akuntabilitas (X ₁)	Budaya Organisasi (M)	Kinerja Pegawai (Y)	Sistem Pengendalian Internal (X ₂)	Budaya Organisasi (M) x Sistem Pengendalian Internal (X ₂)	Budaya Organisasi (M) x Akuntabilitas (X ₁)
Akuntabilitas (X ₁)						
Budaya Organisasi (M)	0.631					
Kinerja Pegawai (Y)	0.863	0.838				
Sistem Pengendalian Internal (X ₂)	0.658	0.747	0.855			
Budaya Organisasi (M) x Sistem Pengendalian Internal (X ₂)	0.081	0.221	0.120	0.076		
Budaya Organisasi (M) x Akuntabilitas (X ₁)	0.069	0.099	0.058	0.105	0.864	

Sumber: Data di olah

Hair et al., 2019, merekomendasikan HTMT karena ukuran validitas diskriminan ini dinilai lebih sensitif atau akurat dalam mendeteksi validitas diskriminan. Nilai yang direkomendasikan adalah dibawah 0,90. Hasil pengujian menunjukkan nilai HTMT dibawah 0,90 untuk pasangan variable maka validitas diskriminan tercapai. Variabel membagi variasi item pengukuran terhadap item yang mengukurnya lebih kuat dibandingkan membagi varians pada item variable lainnya. Dari data diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai HTMT dibawah 0,9.

Evaluasi Inner Model

Hasil *evaluasi inner model* menunjukkan nilai $R^2 = 0,882$, yang berarti variabel akuntabilitas, SPI, budaya organisasi, dan interaksi moderasi secara bersama-sama menjelaskan 88,2% variasi kinerja pegawai, termasuk dalam kategori kuat menurut (Hair et al., 2022). Nilai $Q^2 = 0,659 > 0$ mengonfirmasi bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik (Tabel 3).

Tabel 3. Nilai R-Square

	R-square	Q-Square (Q ²)
Kinerja Pegawai (Y)	0.882	0.659

Sumber: Data di olah

Nilai R-square pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,882 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 88,2%. Artinya, sebagian besar perubahan atau variasi yang terjadi pada Kinerja Pegawai dapat diterangkan oleh variabel-variabel yang terdapat dalam model penelitian, sedangkan sisanya sebesar 11,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values	Keterangan
Akuntabilitas (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.413	0.400	0.137	3.006	0.003	Diterima
Budaya Organisasi (M) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.302	0.288	0.120	2.523	0.012	Diterima
Sistem Pengendalian Internal (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.344	0.365	0.148	2.326	0.020	Diterima
Budaya Organisasi (M) x Sistem Pengendalian Internal (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.062	-0.031	0.150	0.410	0.682	Ditolak
Budaya Organisasi (M) x Akuntabilitas (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.065	0.039	0.168	0.387	0.699	Ditolak

Sumber: Data di olah

Pembahasan

Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pada tabel 4, menunjukkan H_1 diterima, yakni akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan Teori *Stewardship* yang menegaskan bahwa setiap pegawai dapat menghayati nilai-nilai pertanggungjawaban yang berdampak pada meningkatkan motivasi untuk bekerja dengan optimal demi memenuhi ekspektasi principal. Semakin tinggi akuntabilitas yang diterapkan, pegawai semakin terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik, tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Temuan ini mendukung hasil penelitian (Sohilait et al., 2025) yang menemukan bahwa akuntabilitas mendorong peningkatan kinerja aparatur pemerintah. Sejalan pula dengan Asriani dan Basri (2023) yang menegaskan bahwa akuntabilitas merupakan faktor determinan utama kinerja pegawai di lingkungan birokrasi.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pada tabel 4, menunjukkan H₂ diterima, yaitu sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai. SPI yang efektif memberikan panduan yang jelas melalui prosedur standar, pemisahan fungsi, aktivitas otorisasi, dan mekanisme pemantauan yang memastikan setiap pegawai menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini pada akhirnya meminimalkan penyimpangan dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Sohilait et al., 2025), (Risakotta, 2025) dan (Lubis & Revida, 2025) membuktikan SPI berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pada tabel 4, menunjukkan H₃ diterima, bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya yang mengedepankan nilai-nilai keterlibatan aktif, konsistensi dalam menjalankan prosedur, adaptabilitas terhadap perubahan lingkungan, dan kejelasan misi organisasi terbukti mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih produktif dan berorientasi hasil. Nilai-nilai tersebut menjadi internalisasi motivasi yang tidak membutuhkan pengawasan eksternal secara terus-menerus.

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai dengan menciptakan suasana kerja yang mendukung dan sejalan dengan visi perusahaan. Nilai-nilai budaya yang menekankan disiplin, akuntabilitas, dan kolaborasi akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif dan hemat waktu. Saat pegawai benar-benar memahami dan menyerap nilai-nilai budaya tersebut, mereka biasanya menampilkan performa terbaik dalam menjalankan peran dan kewajiban mereka (Hasanah et al., 2025). Temuan ini konsisten dengan (Ramadhan & Darmawan, 2026) dan (Tandirerung et al., 2024) yang menemukan bahwa budaya organisasi secara signifikan meningkatkan produktivitas pegawai pemerintah.

Budaya Organisasi memoderasi hubungan antara Akuntabilitas dan Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pada tabel 4, menunjukkan H₄ ditolak, yaitu budaya organisasi tidak mampu memoderasi hubungan antara akuntabilitas dan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan tanpa adanya budaya organisasi, pegawai dengan sendirinya memiliki kesadaran akan tanggung jawab dan berintegritas dengan pekerjaan yang dilakukan. Ini berarti bahwa dalam konteks OPD Pemerintah Maluku, akuntabilitas merupakan faktor teknis yang lebih dominan dibandingkan faktor psikologis organisasi. Pegawai yang

memiliki kesadaran untuk bertanggung jawab melaksanakan tugasnya, meskipun tidak ada dukungan budaya organisasi yang baik.

Secara teoretis, peran budaya organisasi sebagai pemoderasi seharusnya dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai melalui nilai, norma, dan kebiasaan yang tertanam dalam organisasi (Robbins & Judge, 2019). Namun dalam konteks organisasi sektor publik, budaya organisasi sering kali bersifat hirarkis, kaku, dan lambat berubah. Kondisi ini menyebabkan budaya organisasi tidak memiliki variasi yang cukup untuk menciptakan efek moderasi yang terdeteksi secara statistik. Dalam konteks instansi pemerintah, akuntabilitas pegawai lebih dipengaruhi oleh formalisasi sistem, perilaku pemantauan manajerial, dan persepsi kompetensi, bukan oleh budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

Akuntabilitas dalam sektor pemerintahan juga diatur secara ketat oleh regulasi formal. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014. Keberadaan kerangka regulasi yang kuat ini menyebabkan hubungan antara akuntabilitas dan kinerja pegawai lebih banyak ditentukan oleh kepatuhan terhadap aturan formal dibandingkan nilai-nilai budaya yang berkembang secara informal di dalam organisasi.

Budaya Organisasi memoderasi Hubungan antara SPI dan Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pada tabel 4, menunjukkan H_5 ditolak, yaitu budaya organisasi tidak mampu memoderasi hubungan antara SPI dan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan SPI berperan dalam memberikan kerangka kerja yang terstruktur bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka dan tanpa ada kaitan dengan budaya organisasi.

Dalam banyak instansi pemerintah, budaya organisasi masih sebatas dokumen dan artefak formal seperti slogan, kode etik, dan peraturan, namun belum menjadi bagian dari asumsi dasar dan keyakinan bersama para pegawai, sebagaimana yang dirumuskan oleh (Schein, 2010) dalam tiga level budaya organisasi: artefak, nilai yang diungkapkan, dan asumsi dasar. Karena jika SPI sudah diterapkan secara efektif dapat mencegah penyimpangan dan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa jika SPI sudah diterapkan dengan baik, maka tanpa adanya budaya organisasi, kinerja akan meningkat seiring dengan berjalannya SPI yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menghasilkan lima simpulan utama. Pertama, akuntabilitas terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, mengonfirmasi bahwa mekanisme pertanggungjawaban yang kuat mendorong pegawai untuk bekerja lebih profesional dan berorientasi hasil. Kedua, sistem pengendalian internal terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja, menegaskan bahwa penerapan SPIP yang efektif merupakan prasyarat penting bagi peningkatan kinerja instansi pemerintah. Ketiga, budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, memperkuat argumen bahwa nilai-nilai yang tertanam dalam budaya berfungsi sebagai motivator intrinsik.

Keempat, budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai, ini menegaskan bahwa akuntabilitas dalam sektor publik juga diatur secara ketat oleh regulasi formal. Keberadaan kerangka regulasi yang kuat ini menyebabkan hubungan antara akuntabilitas dan kinerja pegawai lebih banyak ditentukan oleh kepatuhan terhadap aturan formal dibandingkan nilai-nilai budaya yang berkembang secara informal di dalam organisasi. Selanjutnya kelima, budaya organisasi juga tidak memoderasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai. Dalam banyak instansi pemerintah, budaya organisasi masih sebatas dokumen dan artefak formal seperti slogan, kode etik, dan peraturan, namun belum menjadi bagian dari asumsi dasar dan keyakinan bersama para pegawai. Jika SPI sudah diterapkan secara efektif dapat mencegah penyimpangan dan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, H. L., & Hidayat, S. (2025). Pengaruh Partisipasi, Transparansi Dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Keuangan Instansi Publik. *Atestasi : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 8(2).
- Azizah, S. N., & Hidayat, M. T. (2023). Azizah, S. N. Dan M. T. Hidayat. 2023. Pengaruh Akuntabilitas, Sistem Pengendalian Intern, Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surabaya. *Journal Of Student Research*, 1(2), 155–175.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. . (1993). *Human Resource Management An Experiential Approach*. Mc Graw-Hill, Inc.
- Bovens, M. (2007). Analysing And Assessing Accountability: A Conceptual Framework. *European Law Journal*, 13(4).
- COSO. (2013). COSO – Internal Control Integrated Framework. The Committee Of

- Sponsoring Organizations Of The Treadway Commission. *Www.Ic.Coso.Org*.
- Dharu, H. S. D., & Wahidahwati. (2021). Pengaruh Good Governance, Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Opd: Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(4).
- Djuarni, W. (2023). Strategi Produk Berbasis Kearifan Lokal. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 35–43.
- Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). Stewardship Theory Or Agency Theory: CEO Governance And Shareholder Returns. *Australian Journal Of Management*, 6(2), 49–65.
- Ellwood, S. (1993). Parish And Town Councils: Financial Accountability And Management. *Local Government Studies*, 19(3).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis, Andover*. Hampshire.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3rd Ed.)*. SAGE Publications, Inc. International Educational Professional Publisher.
- Hasanah, N., Sari, M. N., Maysara, R. D., & Achyar, N. (2025). Peran Budaya Organisasi Dalam Membentuk Perilaku Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(12).
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion For Assessing Discriminant Validity In Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Kurniawan, M. S., Zanaria, Y., & Darmayanti, E. F. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Kompensasi Terhadap Kecurangan Akuntansi Dalam Sistem Pemberian Kredit Pada PT BNI Kota Metro. *Expensive: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2), 251-263. <https://doi.org/10.24127/exclusive.v2i2.4402>.
- Lubis, S. N., & Revida, E. (2025). Pengaruh Implementasi Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Wilayah IV Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kecamatan Medan Barat. *SAJJANA: Public Administration Review*, 3(01).
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi.
- Melasari, R., Rosliana, & Silvionota, P. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal, Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Pemerintah Pada OPD Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 11(2).
- Pathila, D., & Adnan, M. F. (2023). Pengaruh Akuntabilitas Publik Dan Transparansi Publik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(3).
- Putra, D. D., Rantelangi, C., & Diyanti, F. (2022). Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Pada Dinas Perdagangan

- Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Akuntansi Mulawarman (JIAM)*, 7(1).
- Ramadhan, N., & Darmawan, A. (2026). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM)*, 4(2).
- Risakotta, K. A. (2025). Peran Budaya Organisasi Dalam Memoderasi Good Governance Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Pancasila*, 5(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th Ed.)*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Samita, Lannai, D., & Nur, M. (2026). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansidan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Instansi Badan Pendapatan Daerah Kab. Gowa. *Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi*, 9(2).
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture And Leadership Fourth Edition*. Jossey-Bass.
- Sohilait, A. C., Anakotta, F. M., & Risakotta, K. A. (2025). Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pemerintah Pada OPD Provinsi Maluku. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi (JRMA)*, 13(2).
- Sundari, E., Hendri, N., & Kurniawan, A. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Karyawan Sebagai Variabel Moderasi. *Expensive: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 2(1), 68 - 81. <https://doi.org/10.24127/exclusive.v2i1.3671>
- Tandirerung, Y. F., Graha, A. N., & Surjati, E. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Rakyat Kab. Puncak Jaya). *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 12(2).