

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGENDALIAN INTERNAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.
JAMKRIDA SUMSEL**



Oleh:

INTAN FEMIZAH PUTRI 01031481922016

AKUNTANSI (ALIH PROGRAM D3-S1)

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**BUDAYA ORGANISASI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
*INTERVENING***

Disusun oleh:

Nama : Intan Femizah Putri
NIM : 01031481922016
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

Disetujui untuk digunakan dalam ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan,

Dosen Pembimbing

Ketua

Tanggal: 06 April 2022


Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak.

NIP. 196503111992032002

Anggota

Tanggal: 20 April 2022


Sri Maryati, S.E., M.Sc., Ak

NIP. 199009252019032019



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

Jl. Srijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139,
Telpon (0711) 365390, 351831, 320233, Fax (0711) 315557
Website : www.fe.unsri.ac.id – email : dekan@fe.unsri.ac.id

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap
Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*
pada PT. Jamkrida Sumsel

Disusun Oleh:

Nama : Intan Femizah Putri
NIM : 01031481922016
Jurusan : Akuntansi
Mata Kuliah Skripsi : Akuntansi Manajemen

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada Rabu, 15 Juni 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 21 Juni 2022

Ketua

i. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak.
NIP. 196503111992032002

Anggota

Sri Maryati, S.E., M. Sc.
NIP. 199009252019032019

Anggota

Eka Meirawati, S.E., M. Si., Ak.
NIP. 196905251996032001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi

ASLI
JURUSAN AKUTANSI
FAKULTAS EKONOMI UNSRI
30/06/2022

Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA
NIP. 19730317997031002

SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Intan Femizah Putri
NIM : 01031481922016
Jurusan : Akuntansi S1 Asal D3
Bidang Kajian/Konsentrasi: Akuntansi Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. JAMKRIDA SUMSEL**

Pembimbing :

Ketua : Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak.
Anggota : Sri Maryati, S.E., M. Sc., Ak
Tanggal Ujian : 15 Juni 2022

Adalah benar hasil Karya Saya Sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 29 Juni 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Intan Femizah Putri

01031481922016

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

[QS Al Baqarah 286]

“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan, berharaplah”

[QS. Al-Insyirah: 6-8]

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa”

[Ridwan Kamil]

"Innallaha ma 'ana, Never Give up "

[Penulis]

Kupersembahkan Karya Sederhana Ini Kepada:

- ❖ Allah SWT
- ❖ Orang Tua dan Keluarga <3
- ❖ Dosen dan Staf Administrasi,
Jurusan Akuntansi
- ❖ Almamater
- ❖ Seluruh Pihak yang Membantu, Khususnya
Teman-teman Seperjuangan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya dan shalawat serta salam kepada jujungan kita Rasulullah SAW, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai *Variable Intervening* pada PT. Jamkrida Sumsel”. Tujuan pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Tentunya dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dari aspek maupun materi penelitian yang disajikan. Oleh karena itu penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Palembang 26 April 2022

Penulis



Intan Femizah Putri
NIM. 01031481922016

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis menyadari banyak mendapat saran, bimbingan dan bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Yth. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Yth. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Universitas Sriwijaya
3. Bapak Arista Hakiki, S.E., M. Acc., Ak. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Pembimbing Skripsi yang telah membimbing selama penulis melaksanakan perkuliahan dan yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam membantu penulis menyelesaikan Skripsi..
5. Bapak Sri Maryati, S.E M. Sc., Ak. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam membantu penulis menyelesaikan Skripsi.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih atas ilmu dan didikan yang telah diberikan selama ini.
7. Seluruh staf Administrasi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Kepada Direktur PT. Jamkrida Provinsi Sumatera Selatan yang telah memberi izin dalam pengambilan data untuk penelitian.

9. Kepada kedua orang tuaku dan keluarga tercinta dan sangat ku sayangi, terima kasih yang tak terhingga karena senantiasa selalu memberi do'a dan Ridhonya, serta dukungan moral dan materil.
10. Untuk sahabat-sahabat sedari SMA (D'D) yang memberikan doa dan dukungan arahan agar cepat terselesaikan Skripsi ini.
11. Untuk sahabat-sahabat saya di alumni D3 Akuntansi Polsri yang selalu memberikan doa, motivasi, dan dukungan selama ini.
12. Teman-teman sahabat seperjuangan dari awal perkuliahan khususnya Intan, Mami, Nisa, Indah, Maulin yang senantiasa memberikan semangat dan masukkan dalam pengerjaan Skripsi ini.
13. Teman-teman sahabatfillah ku, dwy, elin, reky yang memberikan arahan dan masukan dan menemani proses dari awalan pembuatan skripsi.
14. Seluruh teman-teman baik saya yang telah memberikan doa dan dukungan secara langsung maupun tidak langsung dimanapun berada.
15. Semua teman-teman seperjuangan khususnya mahasiswa/mahasiswi Akuntansi Alih Program D3-S1 Angkatan 2019.

Palembang, 26 April 2022

Penulis,



Intan Femizah Putri

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Jamkrida Sumsel

Oleh:

Intan Femizah Putri

Penelitian ini membahas tentang pengaruhnya budaya organisasi, pengendalian internal, terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai perantaranya pada PT. Jamkrida Sumsel sebagai dasar pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kinerja para anggota perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuisioner dan dokumentasi dengan sampel sebanyak 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis data dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, (2) pengendalian internal berpengaruh terhadap komitmen organisasi, (3) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (4) pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (5) komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi dan pengendalian internal tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan*

Ketua



Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak.

NIP. 196503111992032002

Anggota



Sri Maryati, S.E., M. Sc.

NIP. 199009252019032019

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi**



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA

NIP. 19730317997031002

ABSTRACT

The Effect of Organizational Culture and Internal Control on The Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable at PT. Jamkrida Sumsel

by:
Intan Femizah Putri

This study aims to examine the effect to organizational culture, internal control on the employee performance in mediating organizational commitment at PT. Jamkrida Sumsel and to get decisions that connect with performance of employee in the company. The research used quantitative approach through questionnaire and documentation with 50 respondents as a sample. Descriptive technique and path analysis are used as analysis technique. Based on the results of data analysis and hypothesis testing that has been done, then from this research can be concluded as follows, (1) organizational culture does not affect the organizational commitment, (2) internal control has positive affect on the organizational commitment, (3) organizational culture has positive affect on the employee performance, (4) internal control does not affect on the employee performance, (5) organizational commitment does not affect on the employee performance, organizational commitment in mediating organizational culture and internal control does not has indirect affect on employee performance through organizational commitment as mediation variable.

Keywords : *Organizational Culture, Internal Control, Employee Performance, Organizational Commitment, Employee Performance*

Ketua



Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak.
NIP. 196503111992032002

Anggota



Sri Maryati, S.E., M. Sc., Ak
NIP. 199009252019032019

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi**



Arista Hakiki, S.E., M. Acc., Ak, CA
NIP. 19730317997031002

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa:

Nama : Intan Femizah Putri
NIM : 01031481922016
Jurusan : Akuntansi
Mata Kuliah Skripsi : Akuntansi Manajemen
Judul : **Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Jamkrida Sumsel**

Telah kami periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua



Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak.
NIP. 196503111992032002

Anggota



Sri Maryati, S.E., M. Sc., Ak
NIP. 199009252019032019

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA
NIP. 19730317997031002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Intan Femizah Putri

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 10 Mei 1999

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Jl. Naskah 2 No. 519 B RT.010 RW.003
Kelurahan dan Kecamatan Sukarami Palembang

Alamat E-mail : femizah@gmail.com

No. HP : 0896-7265-9670

Pendidikan Formal :

- TK : TK Aisyiah 4 Palembang
- SD : SD Muhammadiyah 14 Palembang
- SMP : SMP Negeri 3 Palembang
- SMA : SMA Negeri 3 Palembang
- DIPLOMA III : D-III Akuntansi
Politeknik Negeri Sriwijaya



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Teori Sinyal	7
2.2 Budaya Organisasi.....	8
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	8
2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi	9

2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi.....	9
2.3 Pengendalian Internal	12
2.3.1 Tujuan Pengendalian Internal	12
2.3.2 Indikator Pengendalian Internal.....	13
2.4 Komitmen Organisasi	14
2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	14
2.4.2 Dimensi Komitmen Organisasi	15
2.4.3 Faktor yang membentuk Komitmen.....	15
2.5 Kinerja Karyawan	16
2.5.1 Definisi Kinerja Karyawan	16
2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.6 Penelitian Terdahulu	18
2.7 Kerangka Pemikiran.....	24
2.8 Pengembangan Hipotesis	24
2.8.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.8.2 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan	24
2.8.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.....	25
2.8.4 Pengaruh Pengendalian internal terhadap Komitmen Organisasi	25
2.8.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	26

BAB III METODE PENELITIAN.....27

3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	27

3.2.1 Sumber Data.....	27
3.2.2 Metode Pengumpulan Data	27
3.3 Populasi dan Sampel	28
3.3.1 Populasi.....	28
3.3.2 Sampel	29
3.4 Identifikasi dan Definisi Variabel Penelitian	29
3.4.1 Variabel Bebas.....	29
3.4.2 Variabel Terikat	29
3.4.3 Variabel Mediasi/Perantara	30
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.5.1 Budaya Organisasi	30
3.5.2 Pengendalian Internal.....	30
3.5.3 Komitmen Organisasi.....	31
3.5.4 Kinerja Karyawan.....	31
3.6. Metode Analisis Data	32
3.6.1 Uji Kualitas Data	35
3.6.1.1 Uji Validitas.....	32
3.6.1.3 Uji Reliabilitas	33
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.6.1.1 Uji Normalitas.....	33
3.6.1.2 Uji Multikolinieritas.....	34
3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	34
3.6.3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	35
3.6.4 Uji Hipotesis	41

3.6.3.1 Uji Statistik F	41
3.6.3.2 Uji Statistik T	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Data Responden.....	42
4.1.1 Hasil Sebaran Data Responden.....	42
4.1.2. Karakteristik Responden	42
4.2. Uji Kualitas Data.....	42
4.2.1. Uji Validitas	43
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	45
4.3 Uji Asumsi Klasik	47
4.3.1 Uji Normalitas.....	47
4.3.2 Uji Multikolinieritas	49
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	50
4.4 Uji Hipotesis.....	51
4.4.1 Uji F	51
4.4.2 Uji T	53
4.5 Uji Koefisien Determinasi Analisis Jalur (Path)	56
4.5.1 Hasil Analisis Jalur.....	56
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	59
4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisas	59
4.6.2 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Komitmen Organisasi.....	60
4.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	61
4.6.4 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
4.6.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
5.1. Kesimpulan	64
5.2. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 2.	Skala Likert.....	28
Tabel 4.1.	Hasil Sebaran Data.....	42
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden.....	42
Tabel 4.3.	Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 4.4.	Hasil Uji Relibialitas.....	47
Tabel 4.5.	Uji Normalitas.....	48
Tabel 4.6.	Uji Normalitas.....	49
Tabel 4.7.	Uji Multikolinieritas.....	50
Tabel 4.8.	Uji Heteroskedastisitas.....	51
Tabel 4.9.	Hasil Uji F.....	52
Tabel 4.10.	Hasil Uji F.....	52
Tabel 4.11.	Hasil Uji T.....	53
Tabel 4.12.	Hasil Uji T.....	54
Tabel 4.13.	Pengaruh Secara Langsung dan Tidak Langsug.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2.	Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 4.1.	Hasil Diagram Kerangka Pemikiran.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis yang baik yaitu yang berkembang pesat sejalan seiringnya waktu terlebih pada era globalisasi saat ini. Salah satu faktor yang penting yang harus bisa dikelola oleh perusahaan adalah sumber daya manusia karena merupakan bagian dari ke enam faktor produksi yaitu manusia, uang, bahan baku, mesin, metode, dan pasar yang hal tersebut akan berhubungan dengan proses efektivitas dan efisiensi perusahaan. Sumber daya yang sangat dibutuhkan dalam menghadapi dan mempertahankan tantangan internal dan juga eksternal tentu membutuhkan adanya peran sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas. Sumber daya yang merupakan faktor penting tersebut didukung dengan sifat motivatif, kreatif, dan inovatif tentu akan berdampak pada kelancaran pencapaian tujuan perusahaan agar dapat terealisasi dengan baik. Dengan pengelolaan sumber daya yang baik, maka perusahaan tersebut dapat bertahan dan berkembang pada era globalisasi yang semakin maju (Oktavianida & Iqbal, 2018).

Kualitas karyawan yang baik tentu didasari dengan adanya latar belakang yang dapat memacu karyawan dalam bertindak, salah satunya budaya organisasi. Pada dasarnya semua organisasi mempunyai budaya yang memiliki berbagai macam tingkat kekuatan dalam mempengaruhi tindakan dan perilaku para karyawan. Faktor yang mempengaruhi kuatnya budaya organisasi yaitu tingkat respon dan tingkat komitmen karyawan pada nilai-nilai pokok organisasi, dan selain memiliki sisi positif dalam kinerja, juga memberi dampak kelemahan yaitu budaya yang kuat tersebut akan menghambat karyawan dalam berani untuk mengeksplor cara-cara yang baru dalam menghadapi situasi yang sering berubah cepat. Budaya organisasi menurut (Amrullah & Riani, 2018) merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Maka dari itu, dalam keberlangsungan setiap perusahaan perlu

adanya budaya organisasi daSlam membentuk karyawan yang kompeten tentunya membutuhkan adanya perilaku yang baik dari setiap insan karyawan yang akan menentukan kualitas perusahaan ke depannya dan dapat menjadi pendukung strategi organisasi. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian (Handoyo et al., 2017a) menyebutkan bahwa yang menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun di sisi lain, (Shinta Haryanti & Cholil, 2015) mengungkapkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya yang kuat diharapkan dapat menciptakan komitmen yang kuat dan kinerja yang baik di lingkungan organisasi (Martin et.al., 2013).

Kinerja perusahaan juga tak lepas dari komitmen yang dimiliki oleh para karyawan. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja, yaitu kualitas dan kauntitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja kerap disebut dengan *performance* atau *result* yang dimaknai dengan hasil yang telah dilakukan oleh individu tersebut (Cash dan Fischer, 1987) dalam (Thoyib, 2005). Komitmen tinggi yang dimiliki karyawan memberikan dampak loyalitas para karyawan terhadap tujuan-tujuan organisasi melalui kinerja yang baik yang tentunya membuat para karyawan tetap setia dan siap memelihara keanggotaan di dalam organisasi serta bekerja menjalankan tugas-tugas demi berlangsungnya keberhasilan organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, komitmen organisasi merupakan faktor yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu seperti hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2017) dan (Handoyo et al., 2017a) yang menyebutkan bahwa berpengaruhnya komitmen organisasi terhadap kinerja secara signifikan. Tetapi, pada penelitian oleh (Maya Kharishma et al., 2019) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Semakin pesat bisnis, maka semakin kuat pula perusahaan dalam mengembangkan bisnis agar berjalan dengan baik dengan usaha memperbaiki kinerja internal perusahaan itu sendiri. Tak luput dari kualitas pekerjaan yang baik dalam menyongsong perusahaan ke depan, maka diperlukannya pengendalian

internal. Pengendalian internal dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna menghasilkan kinerja yang baik. Pada PP No. 60 Tahun 2008 men-definisikan bahwa pengendalian intern adalah proses yang integral yang dilakukan terus menerus pada tindakan dan kegiatan yang anggota organisasi termasuk di dalamnya pimpinan untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, ketaatan atas perundang-undangan, serta keamanan terhadap asset negara. Pengendalian internal yang diterapkan dalam sebuah organisasi dapat mendukung kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam melayani masyarakat. Seperti pada penelitian dari (Ikbal et al., 2021) dan (Amira, 2021) yang menyatakan bahwa pengendalian *intern* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, pada penelitian (Haryanto et al., 2020) menyebutkan bahwa pengendalian Internal berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti dan (Hidayah, 2019) bahwa pengendalian internal berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja kerja melalui komitmen organisasi.

Perseroan Terbatas Penjaminan Kredit Daerah Sumatera Selatan PT. Jamkrida Sumsel (PERSERODA) didirikan dalam rangka menjembatani kepentingan Usaha Mikro Kecil Menengah dan Koperasi (UMKMK) dalam mendapatkan akses kredit atau pembiayaan melalui bank atau kreditur lainnya dan memberikan jasa penjaminan kepada UMKMK yang membutuhkan modal usaha namun terkendala masalah jaminan, khususnya dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat Sumsel. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 9 Tahun 2012 tanggal 12 Juni 2012 tentang Pembentukan Perseroan Terbatas Penjaminan Kredit Daerah Sumatera Selatan.

Pada penelitian sebelumnya masih terdapat kesenjangan antara tingkat signifikansi budaya organisasi, pengendalian internal, dan komitmen organisasi yang memediasi maupun tidak terhadap kinerja karyawan dan juga apabila berkaca dari semua hasil sebelumnya bahwa belum ada penelitian yang menilai pengaruh tersebut pada perusahaan yang akan diteliti dan dimaksudkan agar dapat

memberi informasi kepada perusahaan apakah perusahaan tersebut telah menerapkan pengendalian internal dan budaya organisasi yang efektif atau belum pada perusahaan yang akan diteliti dan juga apabila ditopang dengan komitmen organisasi. Maka dari itu, penulis menjadikan objek PT Jamkrida Sumatera Selatan sebagai tempat penelitian diharapkan dapat mengidentifikasi pengaruhnya budaya organisasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Penelitian bertujuan dalam segi yang pertama yaitu menjelaskan dampak atau pengaruh budaya yang dimiliki organisasi dan pengendalian internal dengan kinerja karyawan, dan segi kedua yaitu untuk mengevaluasi peran komitmen organisasi sebagai mediasi antara budaya organisasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya menjadi lebih baik, meningkatkan kualitas perusahaan dalam menjalankan perannya sebagai perusahaan milik daerah serta membuat nasabah di luar nasabah follow the bank di perusahaan tersebut meningkat.

Pada unsur di atas memberikan gap penelitian yang terletak pada variabel yang digunakan, objek dan tahun penelitian. Variabel penelitian saat ini yaitu budaya organisasi dan pengendalian internal sebagai variabel independen, dengan variabel komitmen organisasi sebagai pemediasi antara budaya organisasi dan pengendalian internal dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Maka dari itu, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai *Variable Intervening* pada PT Jamkrida Sumatera Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jamkrida Sumatera Selatan?

2. Bagaimana pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT Jamkrida Sumatera Selatan?
3. Bagaimana komitmen organisasi berperan sebagai mediasi antara budaya organisasi dan pengendalian internal dengan kinerja karyawan pada PT Jamkrida Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, diharapkan dapat memberikan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mendeteksi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jamkrida Sumatera Selatan.
2. Untuk mendeteksi pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT Jamkrida Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui adakah peran mediasi oleh komitmen organisasi antara budaya organisasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT Jamkrida Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berlandaskan tujuan yang telah dijabarkan di atas, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini ditujukan agar dapat memberi wawasan pengetahuan serta menjadi referensi dan literatur terhadap penelitian selanjutnya khususnya dalam bidang akuntansi manajemen mengenai hubungannya budaya organisasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dan juga budaya organisasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan bagi penulis

- b. Bagi Pihak Eksternal

Penelitian ini dimaksudkan bisa memberi pemahaan mengenai kinerja karyawan yang didukung oleh faktor budaya organisasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan, serta pengaruhnya komitmen organisasi yang memediasi antara budaya organisasi dan pengendalian internal dengan kinerja karyawan, serta dapat menjadi acuan dasar yang baik untuk para investor dalam menilai perusahaan dalam mebantu keberlangsungan aktivitas dan mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amira. (2021). *Pengaruh Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Sistem Informasi Akuntansi sebagai Variabel Intervening Pada PT PG RAJAWALI I UNIT PG Kreet Baru Kabupaten Malang*.
- Amrullah, M. N. K., & Riani, A. L. (2018). *Prospektif Kepemimpinan Pelayanan dan Budaya Organisasi dalam Mewujudkan Birokrasi Pertanahan yang Berkinerja (Studi di Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun)*. Al Tijarah. *Prospektif Kepemimpinan Pelayanan dan Budaya Organisasi dalam Mewujudkan Birokrasi Pertanahan yang Berkinerja (Studi di Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun)*. Al Tijarah. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v4i1.2369>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Brigham, E. F., & Houston, J. F. (2015). *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*. Salemba Empat.
- Eka Putri, S. S., Hasan, A., & Rasuli, M. (2018). Pengaruh Pengendalian Intern, Good Governance, Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Motivasi dan Komitmen Orgnisasi terhadap Kinerja Pegawai pada OPD Kabupaten Kampar. *Jurnal Akuntansi*, 7, 1–14.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Fauzi, F., Basyith Dencik, A., & Isnaini Asiati, D. (2019). *Metode Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi: Aplikasi SPSS dan EViews untuk Teknik Analisis Data*. Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, & Dkk. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga.
- Hadi, S. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Akuntansi Keuangan (2nd ed.)*. Ekonisia.
- Handoyo, A., Suddin, A., & Wardiningsih, S. S. (2017a). Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Vol. 11*, 188 – 203.
- Handoyo, A., Suddin, A., & Wardiningsih, S. S. (2017b). Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta, 11*, 188–203.
- Haryanto, A. T., Dewi, S. D., & Mahendra, D. (2020). Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Memediasi Budaya Organisasi, Locus Of Control, Pengendalian Intern pada Kinerja Karyawan Bagian Keuangan (Studi pada BPR di Kota Salatiga). *Akuntansi STIE Adi Unggul Bhirawa*.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Organisasi Dan Motivasi – Dasar Peningkatatan Produktivitas*. Bumi Aksara.
- Hidayah, N. R. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasional dalam Pengaruh Job Stress, Leader Member Exchange, Perceiverd Organizational Support, dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis, 1*.

- Ikbal, M., Hasanah, N., & Muliastari, I. (2021). Pengaruh Remunerasi, Budaya Organisasi, dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pajak. *Jurnal Akuntansi, Perpajakan, Dan Auditing*, 2, 126–140.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Andi (ed.)).
- Malayu SP, H. (2014). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Maya Kharishma, Prasilowati, S. L., & Eka Avianti Ayuningtyas. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Vol. 21.
- Moehriono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (2nd ed.). Rajagrafindo Persada.
- Moh. Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- N. Allen, P. M. (1990). *The measurements and antecedents of affective, continuance and normative commitment*. 63 : 1-18.
- Nurhaida, & Susilastri. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kota Padang Panjang. *LPPM UMSB*, 163–170.
- Nurlaini, & Almasdi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT XYZ. *Akuntansi Dan Bisnis 1(2)*, 101–119.
- Oktavianida, A. A., & Iqbal, M. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Administrasi Bisnis*, 58, 180.
- Organization, C. of S. (2013). *Internal Control - Integrated Framework: Executive Summary. Committee of Sponsoring Organization (COSO) of The Treadway Commission*.
- Pabundu Tika, M. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara.
- Putri, E. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru). *JOM FISIP*, 4, 1–10.
- Rahmi, A., & Mulyadi. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh. *Jurnal Ilman*, Vol. 6, 68–76. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>
- Reuben R. Baron dan David A.Kenny. (1986). The Moderator-Mediator Variabel Distinction In Social Psychological Research: Conceptual Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychologi, American Pshcological Association*, 51, 1173–1182.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2011). *Accounting Information Systems* (13th ed.). Salemba Empat.
- Ruslan Rosady. (2003). *Metode Penelitian Public Relations Dan Komunikasi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Shinta Haryanti, & Cholil, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *Bisnis & Manajemen*, 15(Right Issue: Pengaruh Gaya Kepemimpinan..), 33–44.
- Stoner., J. (2006). *Manajemen* (Bahasa Ind). Prenhallindo.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., R, D., & Gilbert JR, D. R. (1996). *Manajemen Jilid 1, terj. Alexander Sindoro*. PT. Prahallindo.

- Sudarman, E. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karawang. *SMART-Study Management Research*, Vol. XV.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Dan Pengembangan (Research and Development/R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan (Research and Development/R&D)*.
- Supranto, J. (2006). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan: Untuk Pangsa Pasar*. PT. Adi Mahasatya.
- Supriyadi, E. (2014). *SPSS+Amos*. In Media.
- Susanto, A. (2008). *Sistem Informasi Akuntansi*. Lingga Jaya.
- Susanto, T. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen*.
- Thoyib. (2005). "Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep." *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, 60–73.
- Ulfa, Y. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bea Cukai Tipe Madya Belawan*.
- Wati, E. S., Sarwoko, E., & Yuniarianto, A. (2020). Budaya Organisasi Sebagai Mediasi Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 7, 50–58. <http://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb>
- Winarno, W. W. (2006). *Sistem Informasi Akuntansi* (2nd ed.). UPP STIM YKPN.
- Zahreni, S. (2018). *Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PTPN III Kebun Rambutan Tebing Tinggi*.