

**PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA  
KINERJA KARYAWAN BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) DI  
KABUPATEN GIANYAR DENGAN BUDAYA ORGANISASI DAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI PEMODERASI**

**Ni Kd Sioaji Yamawati dan I Gusti Ayu Ratih Permata Dewi**

**Universitas Warmadewa**

**email: rpdiga@gmail.com**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya adalah sistem informasi akuntansi. Penelitian ini dilaksanakan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Di Kabupaten Gianyar dengan menggunakan kuesioner dan disebarkan kepada karyawan yang berhubungan dengan Sistem Informasi Akuntansi. Teknis analisis data yang digunakan adalah menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh pada kinerja karyawan. Selanjutnya budaya organisasi dan motivasi kerja mampu memoderasi Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Efektivitas SIA, Kinerja, Budaya, Motivasi

**ABSTRACT**

*This study aims to influence the Effectiveness of Accounting Information Systems on Employee Performance with Organizational Culture and Work Motivation as Moderation. Employee performance can be affected by the existence of an accounting information system. This research was conducted at BPR in Gianyar Regency using a questionnaire and distributed to employees related to the Accounting Information System. The data analysis technique used is the Partial Least Square (PLS) approach. The results showed that the effectiveness of the Accounting Information System had an effect on employee performance. Furthermore, organizational culture and work motivation are able to moderate the Effect of the Effectiveness of Accounting Information Systems on Employee Performance.*

*Keywords: Effectiveness, Performance, Culture, Motivation*

## **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada. Karyawan merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika di dalam organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, terlebih dahulu memperbaiki kinerja individu. Kinerja karyawan dapat memengaruhi tingkat keberhasilan suatu pekerjaan karena dengan hasil yang dicapai tersebut kita dapat mengetahui seberapa besar hasil kinerja seorang Mangkunegara (2017:67).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya sistem informasi akuntansi. Sistem Informasi Akuntansi merupakan sekumpulan dari informasi keuangan yang diperoleh dari kegiatan pengumpulan pengolahan transaksi yang berkaitan dengan keuangan. Sistem yang baik dianggap sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja yang lebih besar terutama dalam proses pengambilan keputusan. Semakin baik kualitas sistem informasi akuntansi yang meliputi: mudah digunakan, akses yang cepat, handal, fleksibel, dan aman melindungi data pengguna maka pengguna sistem akan merasa puas (Kasandra, 2016).

Selain sistem informasi akuntansi, budaya organisasi juga diyakini sebagai salah satu faktor penting yang membentuk karakter

suatu organisasi dan perlu ditelusuri dalam kaitannya dengan kinerja organisasi. Budaya yang kuat dapat menghasilkan keunggulan bersaing dan pada akhirnya berhubungan dengan kinerja organisasi. Menurut penelitian Abdullah dan arisanti (2010) dalam Rahayuni (2013) budaya organisasi merupakan pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan persatuan anggota-anggota organisasi.

Motivasi adalah salah satu konsep psikologi yang paling penting dan vital bagi manajer dalam mengarahkan bawahannya untuk mendapatkan tujuan yang baik bagi perusahaan. Motivasi menjadi atu peranan yang penting yang menentukan jalan tidaknya suatu pekerjaan dari visi dan misi yang di terangkan dalam suatu pencapaian tujuan secara menyeluruh. Tanuwibowo dan Setiawan (2015) mejelaskan dalam penelitiannya “Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt lestari purnama perkasa” bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa sehingga hipotesis pertama dinyatakan terbukti, tidak hanya Budaya Organisasi, Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Lestari Purnama Perkasa.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, penelitian ini menguji pengaruh Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Technology Acceptance Model (TAM)***

Technology Acceptance Model (TAM) atau Model Penerimaan Teknologi merupakan salah satu teori tentang penggunaan sistem teknologi informasi yang dianggap sangat berpengaruh dan umumnya digunakan untuk menjelaskan penerimaan individual terhadap penggunaan sistem teknologi informasi (Jogiyanto, 2008: 111). TAM pertama dikembangkan oleh Davis (1985) berdasarkan model Theory of Reasoned Action (TRA). Kelebihan TAM yang paling penting adalah TAM merupakan model parsimoni, yaitu model yang sederhana tetapi valid. Selain itu, TAM juga telah diuji dengan banyak penelitian yang hasilnya TAM merupakan model yang baik khususnya jika dibandingkan dengan model TRA dan TPB. Dalam TAM, penerimaan pengguna dalam penggunaan sistem informasi dipengaruhi oleh dua konstruk, yaitu kegunaan (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*). Kedua konstruk tersebut merupakan perbedaan paling mencolok yang ada pada TAM jika dibandingkan dengan TRA dan TPB. Selain itu, dalam TAM juga tidak terdapat konstruk norma subjektif (*subjectif norm*) dan kontrol perilaku (*perceived behavioral control*). Konstruk lain dalam TAM sama dengan TRA, hanya karena lebih

dikhususkan untuk penggunaan teknologi, maka istilahnya pun menyesuaikan.

### **Hipotesis**

H1: Efektivitas SIA berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

H2: Budaya organisasi memperkuat pengaruh Efektivitas SIA terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi kerja memperkuat pengaruh Efektivitas SIA terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar. Waktu penelitian adalah tahun 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Berikut adalah daftar Bank Perkreditan Rakyat yang berpusat di kabupaten Gianyar terdiri dari 24 BPR.

Penyempelan atas responden dilakukan secara *Purposive*. *Purposive Sampling* digunakan karena informasi akan diambil berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan peneliti. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah dengan memilih karyawan yang bekerja berhubungan dengan sistem informasi akuntansi. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 24 cabang BPR.

**Tabel 1.**  
**Klasifikasi Jumlah Sampel Karyawan pada Bank Pengkreditan Rakyat (BPR)**  
**di Kabupaten Gianyar**

No.	Nama Bank	Manajer	Bagian Keuangan	Teller	Customer Service
1	PT. BPR Aruna Nirmaladuta	1	1	2	1
2	PT. BPR Artha Bali Jaya	1	1	2	1
3	PT. BPR Angsa Sedana Yoga	1	1	1	1
4	PT. BPR Bali Dewata	1	1	2	1
5	PT. BPR Baskara Dewata	1	1	1	1
6	PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuawana	1	1	1	1
7	PT. BPR Gianyar Parthasedana	1	1	2	1
8	PT. BPR Krisna Yuna Dana	1	1	1	1
9	PT. BPR Mitra Bali Srisedana Mandiri	1	1	1	1
10	PT. BPR Mas Giri Wangi	1	1	1	1
11	PT. BPR Mulia Wacana	1	1	1	1
12	PT. BPR Naga	1	1	2	1
13	PT. BPR Nusamba Tegalalang	1	1	2	1
14	PT. BPR Pukusa Bali Dwipa	1	1	1	1
15	PT. BPR Pertiwi	1	1	1	1
16	PT. BPR Ragajayatma	1	1	1	1
17	PT. BPR Sadu Artha	1	1	2	1
18	PT. BPR Sari Werdhi Sedana	1	1	2	1
19	PT. BPR Sukawati Pancakanti	1	1	3	1
20	PT. BPR Suadana	1	1	2	1
21	PT. BPR Suryajaya Ubud	1	1	2	1
22	PT. BPR Tish	1	1	2	1
23	PT. BPR Ulati Dana Rahayu	1	1	1	1
24	PT. BPR Werdhi Sedana	1	1	2	1

Sumber: Perhimpunan Bank Pengkreditan Rakyat Indonesia (Perbarindo)

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner yang berisi jenis pertanyaan tertutup kepada auditor yang menjadi responden dengan menggunakan skala likert. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah program Warp Partial Least Square.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Evaluasi Outer Model (Outer Model)**

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk

sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu:

**1) Uji convergent validity**

Convergent Validity model pengukuran dengan item yang memiliki nilai berdasarkan

korelasi antara skor item dan nilai konstruk.

Convergent validity dapat dilihat dari Average Variance Extracted (AVE). Hasil uji tersaji pada Tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 2 Hasil Uji Convergent Validity**

	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
<b>B O</b>	<b>0,900</b>
<b>E_SIA</b>	<b>0,856</b>
<b>K K</b>	<b>0,894</b>
<b>M K</b>	<b>0,849</b>
<b>Moderating Effect B O</b>	<b>1,000</b>
<b>Moderating Effect M K</b>	<b>1,000</b>

Sumber: data diolah, 2021

Kriteria validity dan reliabilitas juga dapat lihat dari nilai reliabilitas suatu variabel dan nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai composite reliability diatas 0.7 dan AVE berada di atas 0,7. Berdasarkan tabel 1 dinyatakan bahwa seluruh variabel memenuhi composite reliability karena nilainya diatas angka yang direkomendasikan,

yaitu diatas 0,7 yang sudah memenuhi kriteria realibel.

**2) Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Uji selanjutnya adalah uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Uji ini digunakan untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji unidimensionality dari model. Hasil uji tersaji pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3 Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
B O	0,972	0,978
E_SIA	0,972	0,977
K K	0,976	0,981
M K	0,964	0,971
Moderating Effect B O	1,000	1,000
Moderating Effect M K	1,000	1,000

Sumber: data diolah, 2021

Hasil uji menunjukkan nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha pada seluruh variabel sudah lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dinyatakan tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji unidimensionality dari model.

### Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model sktruktural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif model sktruktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen.

#### 1) R-square ( $R^2$ )

Menunjukkan kuat lemahnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variasi variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai R-Square ( $R^2$ ) lebih besar dari 0,50 terkategori

model kuat. Nilai R-Square ( $R^2$ ) masing-masing variabel endogen disajikan dalam Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4 Koefisien  $R^2$ 

	R Square	R Adjusted Square
K K	0,865	0,859

Sumber: data diolah, 2021

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R-Square ( $R^2$ ) semua variabel lebih dari 0,50 sehingga masuk dalam kriteria kuat, dapat dikatakan model yang dibentuk adalah kuat.

#### 1) Pengujian statistik hubungan variabel (Moderasi)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh langsung dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4 Hasil Pengujian PLS

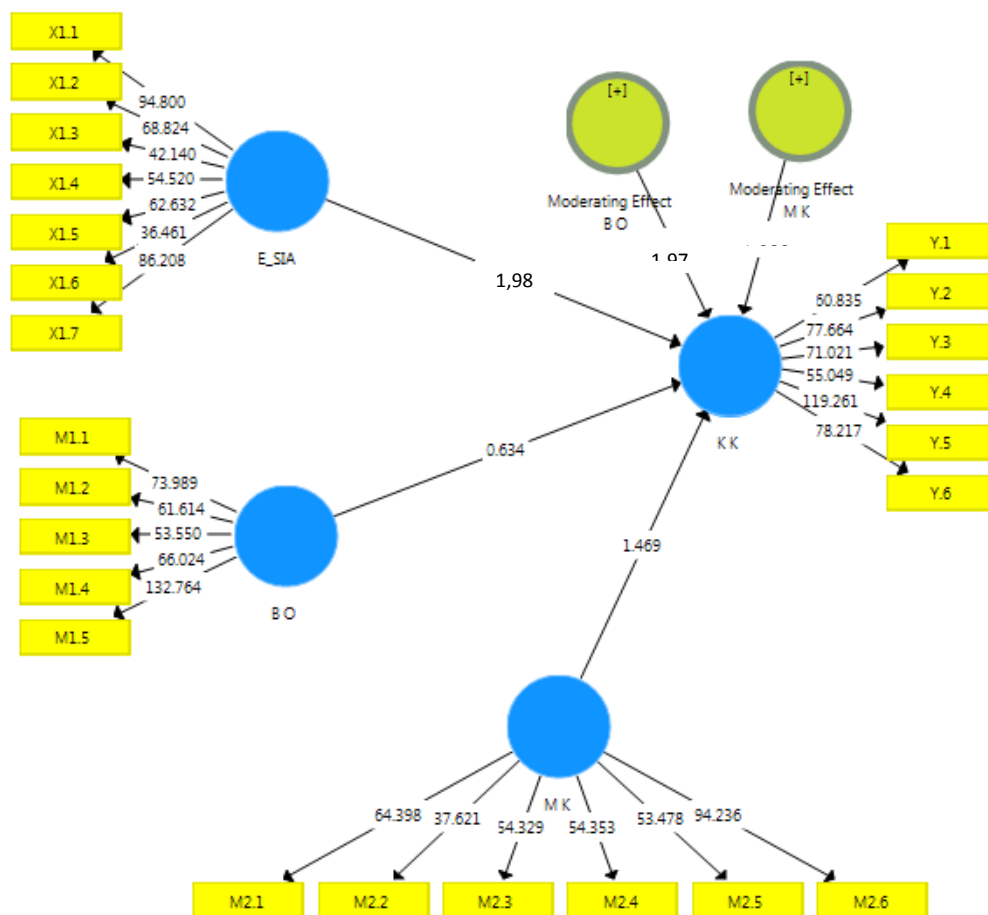
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>B O -&gt; K K</b>	0,102	0,122	0,161	0,634	<b>0,526</b>
<b>E_SIA -&gt; K K</b>	0,364	0,363	0,096	1,989	<b>0,041</b>
<b>M K -&gt; K K</b>	0,155	0,154	0,106	1,469	<b>0,142</b>
<b>Moderating Effect B O -&gt; K K</b>	0,198	0,276	0,09	1,972	<b>0,048</b>
<b>Moderating Effect M K -&gt; K K</b>	0,234	0,33	0,093	1,982	<b>0,044</b>

Sumber: data diolah, 2021

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh nilai *P-Values* lebih kecil dari 0,05. Ini berarti terjadi pengaruh yang signifikan pada seluruh

hubungan yang diuji dalam penelitian ini. Berikut ini disajikan gambar skema path yang digunakan dalam penelitian ini.

Gambar 1 Hasil analisis PLS



**Pembahasan****Pengaruh Efektivitas SIA Terhadap Kinerja Karyawan**

Sistem Informasi Akuntansi merupakan sekumpulan dari informasi keuangan yang diperoleh dari kegiatan pengumpulan pengolahan transaksi yang berkaitan dengan keuangan. Sistem yang baik dianggap sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja yang lebih besar terutama dalam proses pengambilan keputusan. Semakin baik kualitas sistem informasi akuntansi yang meliputi: mudah digunakan, akses yang cepat, handal, fleksibel, dan aman melindungi data pengguna maka pengguna sistem akan merasa puas Kasandra & Juliarsa (2016). Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Mirnasari & Suardikha (2016) menemukan bahwa, kualitas penerapan Sistem Informasi Akuntansi, secara keseluruhan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

**Pengaruh Efektivitas SIA Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi**

Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya dalam mewujudkan strategi organisasi (Hariani, 2013). Soedjono (2005) dalam Maryana (2011) memandang budaya organisasi juga

dapat menjadi suatu instrumen keunggulan kompetitif utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Hariani (2013) menyatakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu efektivitas sistem informasi dan budaya organisasi. Agar tercapainya suatu efektivitas maka suatu sistem informasi tersebut dapat dilihat dari persepsi perilaku pengguna sistem terhadap penerima pengguna sistem informasi itu sendiri. Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana target dapat dicapai dari suatu kumpulan sumber daya yang diatur untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data elektronik, kemudian mengubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan formal yang dibutuhkan dengan baik secara kualitas maupun waktu.

Penelitian yang membahas tentang pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai pemoderasi dilakukan oleh Sugiartini dan Dharmadiaksa (2016) yang menunjukkan bahwa teknologi sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi budaya organisasi tidak mampu memoderasi hubungan efektivitas teknologi sistem informasi akuntansi. Penelitian lainnya terkait pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi



pada kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai pemoderasi dilakukan oleh Wiguna dan Dharmadiaksa (2016) menunjukkan bahwa teknologi system informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi mampu memperkuat pengaruh penerapan system informasi akuntansi pada kinerja karyawan. Kedua penelitian ini menunjukkan perbedaan pada kemampuan moderasi pada budaya organisasi terhadap pengaruh penerapan system informasi akuntansi pada kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Efektivitas SIA Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi**

Motivasi menjadi salah satu variable yang penting yang memiliki pengaruh besar bagi organisasi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan seorang pegawai atau karyawan yang sudah memiliki motivasi akan bertahan pada pekerjaannya dalam jangka waktu yang cukup lama sebagai langkah untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Krisnawati & Suartana (2017) Karyawan akan bertahan lama pada pekerjaannya ketika ia merasa telah bekerja secara efektif, suatu Sistem Informasi Akuntansi yang telah terkomputerisasi tentu sajalebih efektif bagi karyawan. Priadana dan Putra (2019) menyatakan motivasi kerja memperkuat pengaruh efektivitas SIA terhadap kinerja karyawan di LPD di kota Denpasar.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

##### **Simpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh pada kinerja karyawan. Selanjutnya budaya organisasi dan motivasi kerja mampu memoderasi Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan.

##### **Saran**

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian tidak hanya pada BPR melainkan bisa juga pada perusahaan lainnya yang berbeda, agar lebih mampu melakukan generalisasi pada hasil penelitian. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode pengukuran variabel budaya organisasi berbasis Tri Hita Karana atau mengganti variabel moderasi yang lain dan menambah variabel lain yang mungkin berhubungan dengan penelitian mengenai aspek berperilaku sistem informasi akuntansi.

##### **Daftar Pustaka**

- Mangkunegara, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Kasandra dan Juliarsa, (2016). Pengaruh kualitas penerapan SIA, Pemanfaatan dan Kepercayaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 8.3. Vol. 14, (1): 539-547.
- Rizaldi, Fahmi. 2015. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh

- Karya Utama Surabaya." Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi Vol. 4 No. 10.
- Ningsih dan Natalia, (2020), "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wook Global Technology", Vol.8 No.1, Hal: 935-944
- Rahayuni. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Hariani, D., Purbandari, T., dan Mujilan, A. 2013. Dukungan Manajerial dan Budaya Organisasi untuk Menuju Efektivitas Sistem Informasi. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 29-36.
- Yamin, Muh. 2014. Pola Budaya dan Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintah Kota Kendari). *Jurnal Birokrat Ilmu Administrasi Publik*, 1(2).
- Andiza. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik*. Skripsi. Universitas Hasannudin. Makasar.
- Wikrama, Yuniarta, D. 2017. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Journal Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Wiguna, Darmadiaksa. 2016. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akunansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Budaya Organisasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Widodo, Tri. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja*. Skripsi. STIE AMA Salatiga. Sidoarjo.
- Sugartini., dan Darmadiaksa. 2016. Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu Dengan Budaya Organisasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.14.3.
- Davis, Keith. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jogiyanto. (2008). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Edisi Kelima, BPFE. Yogyakarta.
- Wibowo, Arief. 2006. Kajian tentang Perilaku Pengguna Sistem Informasi dengan Pendekatan Technology Acceptance Model (TAM), Universitas Budi Luhur, Jakarta.
- Gitayani, Darmawan and Purnamawati, (2015), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem pengendalian internal (SPI) dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *E-Journal SI Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha. Jurusan Akuntansi Program SI*. Vol 3, No. 1.
- Arsiningsih, Diatmika dan Darmawan, (2015), Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi,

- Kepercayaan atas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng dan Bangli, *e-Journal SI Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha. Jurusan Akuntansi Program SI*. Vol.3
- Krismiaji, (2002), *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Mirnasari dan Suardhika, (2018), Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23 (1): 567-594.
- Maryana, Meida. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi dan Implikasinya pada Pengendalian Internal (Survey pada 10 KPP Bandung Kanwil Jawa Barat I). *Jurnal Akuntansi Universitas Komputer Indonesia*.
- Chandrika HP, Putra IMPD.2019. Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan dengan Insentif dan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal*, Vol.27(3).
- Azhar Susanto.2009, "Sistem Akuntansi Prosedur dan Metode", Yogyakarta : BPFE
- Budiman, dkk. (2016), Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Hasjrat abadi tendean manado). *Jurnal Riset ekonomi, manajemen bisnis dan akuntansi* Vol. 4, No.4
- Ghozali dan Imam, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.