



PENGARUH EFEKTIVITAS PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Perusahaan Jasa di Kabupaten Subang)

Anisah Septiani Capah

STIE Sutaatmadja, Subang, Indonesia

Email: anisahcapahseptiani@gmail.com

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :

Tgl. Masuk: 27 Juni 2020

Tgl. Diterima: 2 November 2020

Tersedia Online: 30 November 2020

Keywords:

Sistem Informasi Akuntansi,
Pengendalian Internal, Motivasi Kerja,
Kinerja Karyawan.

ABSTRAK/ABSTRACT

Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui hubungan efektivitas penggunaan system informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam artikel ini adalah teori Technology-to-Performance Chain (TPC), Teori Agensi (Agency Theory) dan Teori Ekspektansi. Terdapat hubungan antara efektivitas penggunaan system informasi akuntansi dengan kinerja karyawan. Terdapat hubungan antara pengendalian internal dengan kinerja karyawan. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Maraknya pertumbuhan ekonomi usaha sekarang ini menciptakan kondisi persaingan yang sangat ketat, keadaan ini memaksa para pelaku usaha berlomba-lomba untuk memenangkan persaingan. Terutama pembentukan pasar tunggal atau pasar bebas yang diistilahkan dengan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) sudah diberlakukan sejak awal tahun 2016 yang akan mempengaruhi banyak orang dan pada sektor-sektor tertentu. Pembentukan pasar bebas ini nantinya memungkinkan satu Negara menjual barang dan jasa dengan mudah ke Negara-negara lain di seluruh Asia Tenggara sehingga kompetisi akan semakin ketat (Harini, Kurniawan, & Umiyati, 2019).

Salah satu sektor yang dipengaruhi oleh Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) adalah sektor jasa. Wakil Menteri Perdagangan (Wamendag) Bayu Krishnamurti menjelaskan Undang-Undang Perdagangan mencakup bukan

hanya barang tetapi juga jasa yang bisa diperdagangkan (sektor jasa ini sengaja dimasukkan ke dalam Undang-Undang Perdagangan guna menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean atau mendatang) (ONLINE.COM, 2014). Perusahaan jasa (*services business*) menghasilkan jasa dan bukan barang atau produk untuk pelanggan. (Warren, Reeve, & Fess, 2008).

Dengan adanya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), persaingan dunia bisnis semakin ketat karena mengharuskan Negara Indonesia bersaing secara global dengan Negara-negara regional asia tenggara lainnya. Hal ini memaksa para pelaku usaha untuk memproduksi barang atau jasa berkualitas dengan harga yang dapat bersaing (Harini, Kurniawan, & Umiyati, 2019). Oleh karena itu, baik perusahaan dagang atau jasa dituntut untuk memberikan kepada konsumen produk yang berkualitas, pelayanan yang cepat, baik, nyaman, dan manajemen

yang baik serta penggunaan teknologi informasi yang efektif dan efisien.

Penggunaan teknologi informasi di era sekarang ini merupakan elemen penting dalam aktivitas perusahaan, dimana teknologi memberikan kesempatan-kesempatan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan menawarkan kelengkapan untuk meningkatkan produktivitas serta keuntungan di masa mendatang (Gita Sari & Dwiana Putra, 2019). Menurut (Kelton, R, & B, 2010) menyatakan bahwa teknologi informasi berkembang pesat, sehingga mempunyai dampak positif dan signifikan bagi perusahaan. Kebutuhan perusahaan akan informasi meningkat sejalan dengan perkembangan perusahaan. Semakin besar dan kompleks suatu perusahaan, maka semakin besar pula kebutuhan informasi.

System informasi akuntansi sangat diperlukan banyak pihak, baik dari dalam perusahaan maupun dari pihak luar perusahaan misalnya manajer dan karyawan. Manajer memerlukan informasi tersebut dalam kegiatan perencanaan, pengawasan dan pengendalian, sedangkan bagi karyawan informasi tersebut dapat digunakan untuk melihat prospek kerja mereka di perusahaan (Tuerah, 2013). System informasi akuntansi menjadi suatu bagian yang sangat penting dalam system informasi yang dapat menerima data mentah keuangan dan memprosesnya menjadi suatu informasi untuk kepentingan baik untuk kepentingan luar dan dalam suatu organisasi. System informasi akuntansi merupakan aktivitas pendukung yang penting dalam menjalankan aktivitas utama agar lebih efektif dan efisien (Ismail & Sudarmadi, 2019). Tujuan pemanfaatan system informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan lebih menekankan pada tingkat pengurangan kesalahan dalam memproses transaksi yang selama ini dilakukan secara manual dan memberikan informasi laporan yang akurat dan tepat waktu yang dapat digunakan oleh manajemen untuk membuat keputusan (Harini, Kurniawan, & Umiyati, 2019).

Informasi diharapkan mampu meningkatkan efektivitas system yang digunakan dalam perusahaan. Efektivitas system 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 (Damayanthi, 2012). Sistem Informasi akuntansi dikatakan efektif bila informasi yang diberikan oleh system tersebut dapat melayani kebutuhan pengguna system. Semakin efektif system informasi akuntansi akan membuat kinerja semakin tinggi (Suryawan & Suaryana, 2018).

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Melalui pencapaian kinerja masing-masing individu maka perusahaan dapat menghasilkan kinerja seutuhnya dan menghasilkan keberhasilan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan (Ambara, 2016).

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh pengendalian internal. Pengendalian internal merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan keyakinan yang cukup akan tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan pada umumnya menggunakan pengendalian internal untuk mengarahkan operasi perusahaan dan mencegah terjadinya penyalahgunaan system. Pengendalian internal dalam perusahaan sangat penting karena bertujuan untuk mencegah atau menjaga terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan (kesalahan-kesalahan atau kecurangan-kecurangan). Pengendalian internal dapat membantu perusahaan dan berfungsi sebagai alat bantu untuk

melaksanakan pengendalian dengan efektif (Sopian & Suwartika, 2019).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan jalan tidaknya suatu pekerjaan dari visi dan misi dijabarkan dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Prariadena & Dwiana Putra, 2019). Motivasi kerja merupakan salah satu aspek perilaku psikologis karyawan, dimana motivasi merupakan akibat dari interaksi karyawan dan situasi. Munculnya motivasi berasal dari dorongan dalam diri manusia karena adanya unsur suatu tujuan. Tujuan dalam melakukan pekerjaan pasti didasarkan soal kebutuhan hidup, dapat disimpulkan bahwa tidak akan ada motivasi dalam melakukan pekerjaan apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan (Dwijayanthi & Dharmadiaksa, 2013).

Penelitian ini ingin menguji kembali mengenai pengaruh efektivitas system informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya. Hasil penelitian seperti pada penelitian (Harini, Kurniawan, & Umiyati, 2019) menunjukkan bahwa efektivitas system informasi akuntansi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya seperti pada penelitian (Prariadena & Dwiana Putra, 2019) menunjukkan bahwa efektivitas system informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual.

Penelitian mengenai pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya oleh (Harini, Kurniawan, & Umiyati, 2019) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya seperti pada penelitian (Sabira, Ichi, & Kurniawan, 2019) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai motivasi kerja memperkuat pengaruh efektivitas system

informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya oleh (Prariadena & Dwiana Putra, 2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memperkuat pengaruh efektivitas system informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya seperti pada penelitian (Sefianti, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memperkuat pengaruh efektivitas system informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menggabungkan dari beberapa jurnal yang telah meneliti tentang efektivitas system informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja oleh peneliti dijadikan sebagai variabel independen dan yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya dan karena pentingnya efektivitas system informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja di dalam suatu perusahaan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH EFEKTIVITAS PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Perusahaan Jasa di Kabupaten Subang)"**.

KERANGKA TEORITIS

Teori Technology-to-Performance Chain (TPC)

(Goodhue & Thompson, 1995) menjelaskan Teori *Technology-to-Performance Chain* (TPC) merupakan model penelitian yang dipelopori tentang pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja individual maupun perusahaan. Model rantai teknologi-ke-kinerja (*Technology-to-Performance Chain*) dibangun dengan menggabungkan model pemakaian (*utilization*) dengan model kesesuaian (*fit*). Menyadari bahwa teknologi harus

digunakan (*utilized*) terlebih dahulu dan sesuai (*fit*) dengan tugas yang didukung oleh teknologinya untuk mendapatkan dampak kinerja, model ini memberikan gambaran yang lebih akurat tentang teknologi, tugas-tugas pemakai dan pemakaian (*utilization*) yang saling berhubungan untuk mencapai kinerja (Goodhue & Thompson, 1995).

Technology-to-Performance Chain (TPC) merupakan sebuah teori yang menyatakan bahwa teknologi memiliki dampak yang positif pada kinerja individual hal ini disebabkan karena dengan adanya teknologi akan memudahkan tugas untuk menyelesaikan tugas setiap individu yang ada dan memiliki dampak pada kinerja yang dihasilkan. System informasi akuntansi menjadi salah satu sarana penting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya (Al-Eqab & Adel, 2013).

Teori Agensi (Agency Theori)

(Jensen & Meckling, 1976) menyatakan bahwa hubungan keagenan adalah sebuah kontrak antara manajer (*agent*) dengan investor (*principal*). Terjadinya konflik kepentingan antara pemilik dan agent kemungkinan agen bertindak tidak sesuai dengan kepentingan principal, sehingga memicu biaya keagenan (*Agency Cost*). Kinerja karyawan sangat berkaitan dengan bagaimana membuat investor yakin bahwa manajer atau karyawan akan memberikan keuntungan bagi mereka, yakin karyawan tidak akan mencuri, memanipulasi laporan keuangan, menggelapkan atau menginvestasikan ke dalam proyek-proyek yang tidak menguntungkan berkaitan dengan dana yang telah ditanam oleh investor. Pengendalian internal merupakan mekanisme efektivitas yang mempunyai tujuan untuk meminimalisasi konflik keagenan. Pengawasan mekanisme pengendalian internal perusahaan yang baik, dianggap mampu mengurangi masalah keagenan. Maka dari itu, upaya perilaku oportunitas manajer dan kecenderungan untuk menyembunyikan

informasi demi keuntungan pribadi dapat mengarah pada tingkat pengungkapan perusahaan. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik ditunjang dengan pengendalian internal yang efektif diharapkan akan dapat berfungsi untuk menekan biaya keagenan (*Agency Cost*) sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan tujuan perusahaan dapat dicapai

Teori Ekspektansi

Teori ekspektansi dikemukakan oleh Victor H. Vroom dalam (Surbakti, 2014). Menurut teori ekspektansi hal yang memotivasi seseorang untuk bekerja lebih giat dalam pekerjaannya tergantung dari apa yang sedang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan yang dilakukan itu. Teori ekspektansi ini memiliki tiga variabel yaitu daya Tarik, hubungan antar kinerja dengan imbalan, dan hubungan antara usaha dengan kinerja (Prariadena & Dwiana Putra, 2019).

Sistem Informasi Akuntansi

Menurut (Romney & Paul, 2014) : "Sistem Informasi Akuntansi adalah system yang digunakan untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan mengolah data untuk menghasilkan suatu informasi untuk pengambilain keputusan."

Sedangkan menurut (Susanto, 2013) : "System informasi akuntansi pada dasarnya merupakan integrasi dari berbagai system pengolahan transaksi. System informasi akuntansi dapat didefinisikan juga sebagai kumpulan (integrasi) dari sub system atau komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan.

Menurut Mulyadi (Mulyadi, 2016) tujuan umum system informasi akuntansi adalah sebagai berikut: (1) untuk menyediakan informasi bagi pengelola kegiatan usaha baru. (2) untuk memperbaiki system informasi akuntansi

yang dihasilkan oleh system yang sudah ada. (3) untuk memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan internal. (4) untuk melengkapi biaya klerikal dalam penyelenggaraan catatan akuntansi.

Adapun penjelasan mengenai komponen system informasi menurut (Susanto A. , 2013) sebagai berikut:

1. Perangkat Keras (*Hardware*)
Hardware merupakan peralatan fisik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan, memasukkan, memproses, menyimpan dan mengeluarkan hasil pengolahan data dalam bentuk informasi.
2. Perangkat Lunak (*Software*)
Software adalah kumpulan dari program-program yang digunakan untuk menjalankan aplikasi tertentu pada computer, sedangkan program merupakan kumpulan dari perintah-perintah computer yang tersusun secara sistematis. Software dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok berdasarkan fungsinya yaitu perangkat lunak system (*system software*) dan perangkat lunak aplikasi (*application software*).
3. Manusia (*Brainware*)
Brainware atau sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen bagian yang tidak terpisahkan dengan komponen lainnya didalam suatu distem informasi sebagai hasil dari perencanaan, analisis, perancangan, dan strategi implementasi yang didasarkan kepada komunikasi diantara sumber daya manusia yang terlihat dalam suatu organisasi.
4. Prosedur (*Procedure*)
Prosedur adalah rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama. Prosedur penting dimiliki bagi suatu organisasi agar segala sesuatu dapat dilakukan secara seragam. Jika prosedur telah diterima oleh pemakai system informasi maka prosedur akan menjadi pedoman bagaimana fungsi system informasi tersebut harus dioperasikan. Dengan adanya prosedur memadai maka pengendalian dapat dilakukan dengan baik.
5. Basis Data (*Database*)

Data adalah fakta baik dalam bentuk angka-angka, huruf-huruf atau apapun yang dapat digunakan sebagai input dalam proses untuk menghasilkan informasi.

6. Jaringan Komunikasi (*Communication Network*)

Jaringan komunikasi atau komunikasi data dapat didefinisikan sebagai penggunaan media elektronik atau cara untuk memindahkan data atau informasi dari satu lokasi ke satu atau beberapa lokasi lain yang berbeda.

Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Efektivitas system informasi akuntansi merupakan suatu ukuran untuk memberikan gambaran mengenai sejauh mana suatu sasaran dapat dicapai dari kumpulan sumber daya yang diatur untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data elektronik. Data tersebut kemudian diubah menjadi sebuah informasi yang menyediakan laporan formal yang dibutuhkan (Sugartini & Dharmadiaksa, 2016). Efektivitas penggunaan system informasi akuntansi pada perusahaan atau bank tergantung pada kemampuan teknik yang dimiliki pemakai system informasi akuntansi karena kemampuan teknik sangat mempengaruhi kinerja pemakainya (Putra, 2016). Keberhasilan efektivitas pengguna system informasi akuntansi pada perusahaan berhubungan erat dengan sumber daya manusia. Efektivitas suatu system dilihat dari kontribusinya dalam pembuatan keputusan, evaluasi kinerja, kualitas informasi serta pengendalian internal dari transaksi perusahaan (Sajady & H. Hashem, 2008).

Pengendalian Internal

Menurut *Committee of Sponsoring Organizations of the Tradeway Commission (COSO)* (COSO, 2013) : "yaitu merupakan system, struktur atau proses yang diimplementasikan oleh dewan komisaris, manajemen dan karyawan dalam perusahaan yang bertujuan untuk menyediakan jaminan yang memadai bahwa tujuan

pengendalian tersebut dicapai, yang meliputi efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dapat tercapai.”

Committee of Sponsoring Organizations of the Tradeway Commission (COSO) dalam (Susanto A. , 2013) mendefinisikan pengendalian internal sebagai sebuah proses dipengaruhi oleh dewan direktur, manajemen dan personal perusahaan, yang dirancang untuk menyediakan jaminan yang dapat dipercaya untuk mencapai tujuan perusahaan, yang digolongkan menjadi efektivitas dan efisiensi operasi, daya nadal pelaporan keuangan, dan kesesuaian dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut *Committee of Sponsoring Organizations of the Tradeway Commission (COSO)* (COSO, 2013) mendefinisikan ada lima komponen pengendalian internal yang berpengaruh terhadap kemampuan organisasi dalam mencapai sasaran pengendalian internal yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Pengendalian
Mengacu pada factor-faktor umum yang menetapkan sifat organisasi dan mempengaruhi kesadaran karyawannya terhadap pengendalian. Factor-faktor ini meliputi integritas, nilai-nilai etika, serta filosofi dan gaya operasi manajemen. Juga meliputi cara manajemen memberikan wewenang dan tanggungjawab, mengatur dan mengembangkan karyawannya, serta perhatian dan arahan yang diberikan oleh dewan direksi.
2. Penentuan Risiko
Organisasi harus menyadari dan mengatasi risiko yang dihadapi. Organisasi harus menyusun tujuan, terintegrasi dengan penjualan, produksi, pemasaran, keuangan, dan aktivitas lain sehingga pelaksanaan organisasi berjalan harmonis. Perlu juga dibangun mekanisme untuk

mengidentifikasi, menganalisis, dan mengatur resiko yang dapat terjadi.

3. Aktivitas pengendalian
Prosedur dan kebijakan pengendalian harus dibangun dan dilaksanakan untuk membantu menjamin bahwa pelaksanaan diidentifikasi oleh manajemen sebagai sesuatu yang penting dalam mengatasi resiko dan pencapaian tujuan organisasi dilaksanakan secara efektif.
4. Informasi dan Komunikasi
Aktivitas pengendalian dikelilingi oleh system informasi dan komunikasi. System informasi dan komunikasi memungkinkan personil dalam organisasi menangkap dan menukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengatur, dan mengawasi pelaksanaan.
5. Pemantauan
Semua proses harus diawasi, dan modifikasinya sangat penting. Dengan pengawasan, system dapat beraksi secara dinamis, dan berubah sesuai dengan kondisi.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah salah satu konsep psikologi yang paling penting dan vital bagi manajer dalam mengarahkan bawahannya untuk mendapatkan tujuan yang baik bagi perusahaan (Ali, A & Haider , 2012).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan jalan tidaknya suatu pekerjaan dari visi dan misi dijabarkan dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Priadana & Dwiana Putra, 2019). Motivasi kerja merupakan salah satu aspek perilaku psikologis karyawan, dimana motivasi merupakan akibat dari interaksi karyawan dan situasi. Munculnya motivasi berasal dari dorongan dalam diri manusia karena adanya unsur suatu tujuan. Tujuan dalam melakukan pekerjaan pasti didasarkan soal kebutuhan hidup, dapat disimpulkan bahwa tidak akan ada motivasi dalam melakukan pekerjaan apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan

(Dwijayanthi & Dharmadiaksa, 2013). Manajer diharapkan dapat mengidentifikasi jenis kebutuhan yang dimiliki seseorang dan situasi dimana mereka akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya dengan cara berkontribusi pada kinerja dan produktivitas (Ghaffari, S., Shah, I & Salleh, 2017)

Kinerja Karyawan

Menurut (Sinambela, 2016) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai : "Kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah penting, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya."

Menurut (Mankunegara, 2011) menyatakan bahwa : "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Menurut (Mankunegara, 2011) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. **Kualitas Kerja**
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. **Kuantitas Kerja**
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. **Pelaksanaan Tugas**
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. **Tanggung Jawab**
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

PEMBAHASAN

Hubungan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dengan Kinerja Karyawan

Kinerja individu karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan, diharapkan individu dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dengan teknologi system informasi akuntansi yang relevan. Artinya dapat menambah pengetahuan bagi para pengguna system tersebut. Dapat dipercaya, artinya informasi yang dihasilkan bebas dari kesalahan atau bisa yang secara jelas menggambarkan kejadian atau aktivitas pekerjaan tersebut, lengkap artinya data penting yang dibutuhkan pengguna terdapat pada system tersebut, tepat waktu artinya laporan yang dihasilkan dapat disajikan pada saat dibutuhkan oleh penggunanya, mudah dipahami artinya disajikan dalam format yang mudah dimengerti dan dapat diuji kebenarannya artinya menghasilkan informasi yang sama secara independen. System informasi dalam perusahaan adalah factor penting dalam pencapaian kinerja. Semakin baik system informasi akuntansi maka pengguna system informasi akuntansi akan merasa puas jika system informasi akuntansi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat (Sopian & Suwartika, 2019).

Hubungan antara efektivitas system informasi akuntansi dengan kinerja karyawan dapat didukung oleh penelitian (Harini, Kurniawan, & Umiyati, 2019) melalui teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas system informasi akuntansi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan hasil serupa juga dilakukan oleh (Prariadana & Dwiana Putra, 2019) melalui teknik analisis regresi moderasi. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas system informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Artinya jika system informasi akuntansi sudah memadai sesuai dengan tingkat pekerjaan atau jabatan masing-masing,

maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan Pengendalian Internal dengan Kinerja Karyawan

System pengendalian internal yang efektif akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan karena suatu perusahaan akan beroperasi dengan baik apabila perusahaan tersebut menggunakan system pengendalian internal dan prosedur yang baik dengan adanya system pengendalian internal dapat mengendalikan jalannya perusahaan yang mencakup dan mengamankan harta, memeriksa kecermatan dan kebenaran administrasi atau akuntansi, memajukan efisiensi dalam operasi dan membantu menjaga kebijaksanaan perusahaan untuk dipatuhi. Selain itu, dengan adanya system pengendalian internal dapat menjaga kekayaan dan catatan perusahaan, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dengan menggunakan sumber daya dan sarana, secara berdaya guna dan berhasil guna, mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Dengan adanya system pengendalian internal dalam suatu perusahaan diharapkan adanya penempatan karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya, adanya praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit, system wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap aktiva, utang, pendapatan dan biaya serta adanya struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas. System pengendalian internal dalam perusahaan adalah factor penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Tercapainya system pengendalian internal yang baik dalam suatu perusahaan tentu saja akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik ditunjang dengan pengendalian internal yang efektif diharapkan akan dapat berfungsi untuk menekan biaya keagenan (Agency Cost) sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja

perusahaan dan tujuan perusahaan dapat dicapai (Sopian & Suwartika, 2019).

Hubungan antara pengendalian internal dengan kinerja karyawan dapat didukung oleh penelitian (Harini, Kurniawan, & Umiyati, 2019) melalui teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan hasil serupa juga dilakukan oleh (Sabira, Ichi, & Kurniawan, 2019) melalui teknik analisis regresi berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan terbentuknya pengendalian internal yang kuat maka akan membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

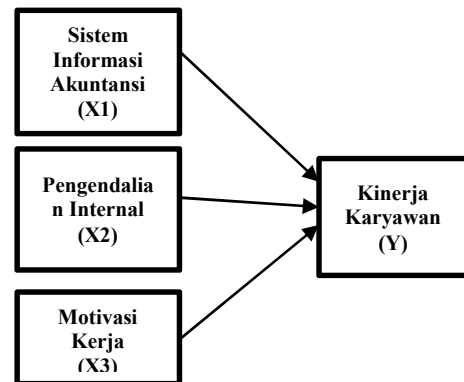
Salah satu variabel penting yang memiliki pengaruh besar bagi organisasi untuk peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi. Seorang pegawai atau karyawan yang sudah memiliki motivasi akan bertahan pada pekerjaannya dalam jangka waktu yang cukup lama sebagai langkah untuk mencapai tujuan mereka. Karyawan akan bertahan lama pada pekerjaannya ketika ia merasa telah bekerja secara efektif, suatu system informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi tentu saja lebih efektif bagi karyawan (Krisnawati & Suartana, 2017). Pada kondisi dimana penggunaan system informasi yang efektif disertai dengan tingginya motivasi kerja suatu karyawan maka kinerja karyawan tersebut juga akan menjadi lebih baik. Namun sebaliknya, efektivitas system informasi akuntansi tanpa disertai dengan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan kurang optimal. Tanpa adanya pemberian dorongan seperti sarana yang memadai dan penghargaan kepada karyawan, maka karyawan akan cenderung tidak bersemangat dalam bekerja terutama dalam menggunakan

system informasi akuntansi, sehingga seefektif apapun system tersebut tidak akan terlalu berpengaruh pada kinerja karyawan (Pariadana & Dwiana Putra, 2019).

Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan didukung oleh penelitian (Pariadana & Dwiana Putra, 2019) melalui teknik analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi moderasi. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memperkuat pengaruh efektivitas system informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya seperti pada penelitian (Sefianti, 2020) melalui teknik analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi moderasi. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memperkuat pengaruh efektivitas system informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika penggunaan system informasi akuntansi yang efektif disertai dengan tingginya motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut juga akan menjadi lebih baik.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa upaya dalam hal meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan efektivitas penggunaan system informasi akuntansi dan pengendalian internal yang memadai sesuai dengan tingkat pekerjaan atau jabatan masing-masing karyawan. Dengan terbentuknya system informasi akuntansi yang sesuai dan pengendalian internal yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh besar bagi organisasi untuk peningkatan kinerja karyawan. Ketika penggunaan system informasi akuntansi yang efektif disertai dengan tingginya motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut juga akan menjadi lebih baik.

Kerangka Pemikiran



PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan:

Menurut (Romney & Paul, 2014) : “Sistem Informasi Akuntansi adalah system yang digunakan untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan mengolah data untuk menghasilkan suatu informasi untuk pengambilan keputusan.” Efektivitas system informasi akuntansi merupakan suatu ukuran untuk memberikan gambaran mengenai sejauh mana suatu sasaran dapat dicapai dari kumpulan sumber daya yang diatur untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data elektronik. Data tersebut kemudian diubah menjadi sebuah informasi yang menyediakan laporan formal yang dibutuhkan (Sugianti & Dharmadiaksa, 2016).

Dalam penelitian (Harini, Kurniawan, & Umiyati, 2019) menunjukkan bahwa efektivitas system informasi akuntansi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya seperti pada penelitian (Pariadana & Dwiana Putra, 2019) menunjukkan bahwa efektivitas system informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Artinya jika efektivitas penggunaan system informasi akuntansi sudah memadai sesuai dengan tingkat pekerjaan atau jabatan masing-masing, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari

uraian diatas, maka didapatkan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H1: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan:

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) dalam (Susanto A. , 2013) mendefinisikan pengendalian internal sebagai sebuah proses dipengaruhi oleh dewan direktur, manajemen dan personal perusahaan, yang dirancang untuk menyediakan jaminan yang dapat dipercaya untuk mencapai tujuan perusahaan, yang digolongkan menjadi efektivitas dan efisiensi operasi, daya nadal pelaporan keuangan, dan kesesuaian dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

Dalam penelitian (Harini , Kurniawan, & Umiyati, 2019) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya seperti pada penelitian (Sabira , Ichi, & Kurniawan, 2019) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan terbentuknya pengendalian internal yang kuat maka akan membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Dari uraian diatas, maka didapatkan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H2: Pengendalian Internal Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan jalan tidaknya suatu pekerjaan dari visi dan misi dijabarkan dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Prariadena & Dwiana Putra, 2019)

Dalam penelitian (Prariadena & Dwiana Putra, 2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memperkuat pengaruh efektivitas system informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya seperti pada penelitian (Sefianti, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memperkuat pengaruh efektivitas system informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika penggunaan system informasi akuntansi yang efektif disertai dengan tingginya motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut juga akan menjadi lebih baik. Dari uraian diatas, maka didapatkan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi Kerja Memperkuat Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:

Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu maka terdapat tiga factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efektivitas system informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja. Setelah dilakukan dengan menggunakan beberapa analisis maka terdapat hubungan antara tiga factor tersebut dengan kinerja karyawan. Penulis memprediksi bahwa ketiga factor tersebut yaitu efektivitas system informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja dapat memberikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dengan semakin memadainya system informasi akuntansi sesuai dengan tingkat pekerjaan atau jabatan masing-masing, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin kuat terbentuknya pengendalian internal maka akan membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Dan ketika penggunaan system informasi akuntansi yang efektif disertai dengan tingginya motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan

tersebut juga akan menjadi lebih baik. Dari uraian diatas, maka didapatkan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H4: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Dari beberapa uraian dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa Terdapat hubungan antara efektivitas system informasi akuntansi dengan kinerja karyawan, artinya jika system informasi akuntansi sudah memadai sesuai dengan tingkat pekerjaan atau jabatan masing-masing, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat hubungan antara pengendalian internal dengan kinerja karyawan, artinya dengan terbentuknya pengendalian internal yang kuat maka akan membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, motivasi kerja mampu memperkuat pengaruh efektivitas system informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika penggunaan system informasi akuntansi yang efektif disertai dengan tingginya motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut juga akan menjadi lebih baik.

REFERENCES

- Al-Eqab, M., & Adel, D. (2013). The Impact of IT Sophistications on the Perceived Usefulness of Accounting Information Characteristics among Jordanian Listed Companies . *International Journal of Business and Social Science* , 145-155.
- Ali, A, A., & Haider , J. (2012). Impact of Motivation on The Working Performance of Employees-A case study of Pakistan. *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies*, 126-133.
- Ambara. (2016). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Integritas Karyawan sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 15, 23.
- COSO. (2013). *Internal Control - Intergrated*. North Carolina: Execitive Summary.
- Damayanthi , I. A. (2012). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individual pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Denpasar Barat. *Jurnal Riset Akuntansi Juara*, 40-52.
- Dwijayanthi, D., & Dharmadiaksa, I. (2013). Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi SKPD DISPENDA Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* , 332-344.
- Ghaffari, S., Shah, I, B. N., & Salleh , J. (2017). The Influence of Motivation on Job Performace: A Case Study at Universitas Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Socieces*, 92-99.
- Gita Sari, N. P., & Dwiana Putra, I. P. (2019). Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan dan kualitas Sistem Informasi Akuntansi pada kinerja karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Univrsitas Udayana*, 380.
- Gita Sari, N. P., & Dwiana Putra, I. P. (2019, Januari). Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 26, 370-371.
- Goodhue, D., & Thompson, R. (1995). *Task-technology fit and individual performance*. *MIS Quarterly*.
- Harini , A. S., Kurniawan , A., & Umiyati , I. (2019, Juni). THE INFLUENCE OF

- ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM IMPLEMENTATION AND INTERNAL CONTROL EFFECTIVENESS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES . *Jurnal of Accounting for Sustainable Society (JASS)*, 1, 89-90.
- Harini , A. S., Kurniawan, A., & Umiyati, I. (2019). THE INFLUENCE OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM IMPLEMENTATION AND INTERNAL CONTROL EFFECTIVENESS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES (CASE STUDY ON MICRO, SMALL, MEDIUM ENTERPRISES SUBANG REGENCY). *Jurnal of Accounting for Sustainable Society (JASS)*, 103.
- Harini, A. S., Kurniawan, A., & Umiyati, I. (2019, Juni). THE INFLUENCE OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM IMPLEMENTATION AND INTERNAL CONTROL EFFECTIVENESS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES (CASE STUDY ON MICRO, SMALL, MEDIUM ENTERPRISES SUBANG REGENCY). *Jurnal of Accounting for Sustainable Society (JASS)*, 1, 89.
- Harini, A. S., Kurniawan, A., & Umiyati, I. (2019, Juni). THE INFLUENCE OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM IMPLEMENTATION AND INTERNAL CONTROL EFFECTIVENESS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES (CASE STUDY ON MICRO, SMALL, MEDIUM ENTERPRISES SUBANG REGENCY). *Jurnal of Accounting for Sustainable Society (JASS)*, 1, 92-93.
- Ismail, F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 3, 12.
- Jensen , & Meckling . (1976). Theory of the Firm : Managerial Behaviour, Agency Cost and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305-360.
- Kelton, A. S., R, R. P., & B, M. (2010). The Effect of Information Presentation Format on Judgement and Decision Making : A Review of the Information System Research . *Journal of Information System* , 79-105.
- Krisnawati, N., & Suartana , I. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Ssitem Informasi Akuntansi . *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2539-2566.
- Mankunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosada Karya.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi* (Keempat ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Nurhamidah, N., Kurniawan, A., & Umiyati, I. (2018). Analisis Perilaku Pengguna Teknologi Atas Penerimaan Layanan E-samsat Menggunakan Model Tam dan Tpb (Studi Kasus pada Samsat Wilayah Kabupaten Subang). *Accruals (Accounting Research Journal of Sutaatmadja)*, 2(1), 28-40.
- ONLINE.COM, H. (2014, Februari Kamis). *HUKUM ONLINE.COM*. Retrieved from HUKUM ONLINE.COM: <https://m.hukumonline.com>
- Priadi, C. H., & Dwiana Putra , I. P. (2019). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan dengan Insentif dan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2397.
- Priadi, C. H., & Dwiana Putra , I. P. (2019). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan dengan Insentif dan Motivasi Kerja sebagai

- Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2385.
- Prariadena, C. H., & Dwiana Putra, I. P. (2019, Juni). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan dengan Insentif dan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 27, 2380-2381.
- Prariadena, C. H., & Dwiana Putra, I. P. (2019). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan dengan Insentif dan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2381.
- Prariadena, C. H., & Dwiana Putra, I. P. (2019). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan dengan Intensif dan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2385-2386.
- Putra, I. A. (2016). Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan, Keahlian Pengguna dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Akuntansi universitas Udayana*, 1516-45.
- Romney, M., & Paul, J. (2014). *Sistem Informasi Akuntansi "Accounting Information Systems"* (13 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sabira, A., Ichi, & Kurniawan, A. (2019). THE INFLUENCE OF INTERNAL CONTROL ON THE PERFORMANCE OF THE FACTORY EMPLOYEE IN PT SINKONA INDONESIA LESTARI (PT SIL). *Diskursus Ilmu Manajemen STIESA (Dimensia)*, 10-11.
- Sajady, H. D., & H. Hashem, N. (2008). Evaluation of the Effectiveness of Accounting Information System. *International Journal of Information Science and Technology*, 49-59.
- Sefianti, T. (2020, Januari). PENGARUH EFEKTIVITAS SIA PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA KERJA, INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI PEMODERASI PADA PERUSAHAAN DAGANG DI KOTA SUBANG (Studi Pada Perusahaan Dagang Yang Berada di Kota Subang). *Prisma (Platform Riset Mahasiswa Akuntansi)*, 1, 76.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopian, D., & Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*, 45.
- Sopian, D., & Suwartika, W. (2019, November). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*, XI, 41-42.
- Sopian, D., & Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*, 45-46.
- Sugianti, N., & Dharmadiaksa, I. (2016). Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Individu dengan Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi universitas Udayana*, 2382.
- Surbakti, R. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Golongan I di Universitas Katolik Parahyangan. *E-Jurnal Graduate Unpar*, 211-232.
- Suryani, D., Kurniawan, A., & Umiyati, I. (2020). IT Self Efficacy, IT Anxiety dan Minat Menggunakan E-money. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 8(1), 89-108.
- Suryawan, I. I., & Suaryana, I. A. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individual dengan Insentif sebagai Variabel Pemoderasi pada

- LPD. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 892.
- Suryawan, I. I., & Suaryana, I. A. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Individual dengan Insentif sebagai Variabel Pemoderasi pada LPD. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 874.
- Susanto, A. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya.
- Tuerah, S. (2013, September). Evaluasi Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pembelian dan Pengeluaran Kas (Pada UD. Roda Mas Manado). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1, 225-232.
- Warren, C. S., Reeve, J. M., & Fess, P. E. (2008). *Accounting-Pengantar Akuntansi* (2 ed.). Jakarta: Salemba Empat.